

星星之火 可以燎原

2020年灵活用工行业研究报告

2020 Flexible Employee Industry Report

亿欧智库 www.iyiou.com/intelligence

Copyrights reserved to EO Intelligence, August 2020

VISIT…

LANZAROTE Caliente.com

扫码免费领取资料



房中术(www.nblax520.com)专注于男性增大增粗增长、阳痿、早泄、壮阳、延时、强肾、回春、健身。女性缩阴、丰胸、减肥、化妆、瑜伽、保养、产后修复、盆底肌锻炼。两性健康,夫妻按摩,房中术,性姿势,性技巧,性知识等

更多免费教程：英语学习，技能提升，PS 教学，投资赚钱，音乐教程，口才教学，情商提升，风水教学，心理学，摄影知识，幼儿学习，书法学习，记忆力提升等等......

扫码加微信lax988988领取资料



==

全站课程下载

课程不断增加

本站现资源容量已超 10T

入群联系 QQ：167520299 或添加微信：1131084518（备注 学习）

阳痿早泄训练
皇室洗髓功视频教学
女人驻颜术
泡妞约炮万元课程
足疗养 SPA 教材
玉蛋功
马氏回春功
房中术张丰川
哲龙全套视频
增大盼你增大
国际男优训练
亚当德永早泄训练
洗髓功真人内部
皇室养生绝学道家洗髓功
【铁牛人会员课】男人必备技能，理论讲解
实战高清视频
随意控制射精锻炼 视频+图片+文字
价值 1440 元第一性学名著<素女经房中养生宝典视频>12 部
洗髓功修炼方法视频教学
陈见玉蛋功视频教学 女性缩阴锻炼
男性自然增大增长指南
强性健肾保健操 1-4
道家强肾系统锻炼功法
马氏回春功
12 堂课，全面掌握男性健康问题 让你重燃自信
联系微信：1131084518

1、东方性经
2、印度 17 式
3、口交技巧 3 部
4、港台性姿势 3 部
5、365 性姿势 6 部
6、泰国性爱密经 17 式
7、花花公子性技巧 6 部
8、阁楼艳星性技巧 7 部
9、古今鸳鸯秘谱全集 7 部
10、夫妻爱侣情趣瑜伽 2 部
11、古代宫廷性保健系列 14 部
12、汉唐宋元明清春宫图真人
13. 柔软性爱宝典 日本 9800 课
14. 李熙墨 3999 全套课
15. 妖精性爱课 2888
16. 李银河全套性课
17. 领统统性课
18. 德勇男性篇
19. 德勇男性篇
20. 缓慢性爱
21. 亚当多体位搭配篇
22. 亚当多体位结合篇
23. 德勇克服早泄讲座练习
24. 德勇以女性为中心得爱抚
25. 加藤鹰接吻爱抚舌技
26. 加藤鹰指技
27. 加藤鹰四十八手入门
28. 佐藤潮吹教学
29. 佐藤男人体能锻炼+保健品介绍
30. 佐藤男人早泄对抗训练
31. 阿拉伯延时训练
32. 田渊正浩秘籍
33. 异性性快感集中训练教学
34. 自我愉悦锻炼密宗
35. 铁牛全套延时训练课
36. Pc 机锻炼真人视频教学
37. 印度性经全集 8 部
38. 21 世纪性爱指南
39. 香蕉大叔男女训练馆全套
40. 中美真人性治疗教学+理论
41. 女性闺房秘术
42. 幸福玛利亚性课
43. 陈见如何释放性魅力征服
44. 性爱技巧讲座全套
45. 性爱秘籍全套
46. 性爱误区讲座
47. 性病讲解大全
48. 性博士讲座合集
49. 性健康和性高潮合集
50. 性教育讲座合集
51. 性能力课堂合集
52. 性生活问题解析合集
53. 意外怀孕和避孕处理课堂
54. 性感地带探索
55. 性技巧讲座
56. 性健康与性卫生讲座
57. 性生活专家答疑
58. 性心理与性道德合集
59. 性爱宝典合集
60. 性爱技巧合集
61. 完美性爱演示
62. 完美性爱技术讲解
更多精品等你来解锁哦...........

每日免费获取报告

1、每日微信群内分享**7+**最新重磅报告；

2、每日分享当日**华尔街日报**、金融时报；

3、每周分享**经济学人**

4、行研报告均为公开版，权利归原作者所有，起点财经仅分发做内部学习。

扫一扫二维码
关注公号
回复：**研究报告**
加入"起点财经"微信群



前言

1984年，英国苏塞克斯大学教授阿特金森(Atkinson)提出--“弹性企业模型”理论，指出企业可利用弹性及多样性方式取代传统单一化人力雇佣，以适应内外环境的压力，此为最早的灵活用工学术理论雏形。20世纪初，美国率先出现具有灵活用工特征的用工模式“劳务派遣”，目的是解决严峻的失业问题和沉重的社会保障负担。随着社会经济和全球化发展，劳务派遣传入欧洲、日本等国家和地区，并得到不同程度的演变，多种形式的灵活用工模式开始出现。

2020年，突如其来的新冠疫情给世界各国的政治经济造成冲击，国际货币基金组织（IMF）4月发布《世界经济展望报告》显示，预计今年发达经济体经济将萎缩6.1%，新兴市场和发展中经济体经济将萎缩1%，全球失业大潮来袭。在此背景下，灵活用工作为一种新型用工模式，对于特殊时期的社会治理和资源配置起到稳就业、促发展的积极作用。

在中国，灵活用工是产业结构转型升级、人口红利消失与劳动者个性化需求共同作用下的产物。共享经济等新经济业态为灵活用工市场提供新的用工模式需求，促进灵活用工方式的变革。2020中国两会，国务院李克强总理提到：“新业态经济蓬勃发展，零工经济大概能够容纳2亿人就业。” 这个市场正犹如星星之火，在未来将成燎原之势，亟需创新型企业为之贡献专业化服务能力，完善整个市场流程和生态。

亿欧智库基于对全球灵活用工行业的大量桌面研究，以及对行业专家的访谈，撰写此份《2020年灵活用工行业研究报告》。报告从灵活用工的定义出发，回溯灵活用工行业的发展背景和历史，重点研究服务商的业务模式，并分析全球龙头企业The Adecco Group和ADP的发展模式与变化，最后落脚于中国灵活用工服务商的落地实践，探索行业未来发展趋势。

灵活用工并非一时盛行，背后反映了企业降本增效、劳动者灵活就业、政府稳定就业等长期需求和痛点。在国际环境日趋复杂、不稳定性不确定性明显增强的当下，研究灵活用工模式对促进就业、稳定保障民生具有重要意义。本报告通过重点研究灵活用工服务商的商业模式及代表企业，为灵活用工服务商提供借鉴，为灵活用工需求企业提供用工优化思路，为资本市场的投资机构提供市场潜力判断借鉴依据，为政府政策制定提供微观参考。

亿欧

目录

CONTENTS

Part1. 灵活用工发展概述

1.1 灵活用工概念界定

1.2 灵活用工发展背景

1.3 灵活用工市场现状

Part2. 灵活用工服务商现状

2.1 全球灵活用工服务商概况

2.2 全球灵活用工代表服务商研究

2.3 中国灵活用工代表服务商研究

Part3. 灵活用工发展趋势与挑战

3.1 灵活用工发展趋势

3.2 灵活用工发展挑战

主要内容导览

2020年灵活用工行业研究

1、灵活用工发展概述

灵活用工概念界定

- 灵活用工是区别于传统固定用工模式的新型弹性用工模式
- 灵活用工雏形为弹性企业模型，增强企业的抗周期性
- 灵活用工参与方包括灵活就业人群、灵活用工需求企业、政府组织和灵活用工服务商
- 灵活用工服务商连接劳动者和用工方，拓展用工关系

灵活用工发展背景

- 灵活用工源自美国，兴于日本，将在中国迎来爆发
- 海洋法系灵活性奠定用工基础，大陆法系严谨性规范用工细则
- 中国改革开放后，用工政策呈现“松-紧-松”的灵活调整趋势
- 劳动力减少、就业结构优化培育灵活用工市场

灵活用工市场现状

- 2020年中国灵活用工市场规模7258.2亿元，渗透率8.24%
- 灵活用工最先进入蓝领生活服务业，2020年疫情下在酒店餐饮渗透率最高
- 灵活就业人群普遍在35岁以下，从蓝领扩大到白领
- 灵活用工服务商所提供的解决方案将中间流程规则化、价值化

2、灵活用工服务商研究现状

全球灵活用工服务商现状

- 服务商准入门槛低，后续发展需具备强现金流、深厚业务理解等多种条件
- 全球灵活用工市场分散，头部企业以并购和技术发展为主
- 中国灵活用工服务商多、小、散，地理分布华东>华南>华北
- 灵活用工服务商图谱
- 中国灵活用工服务是人力资源服务和共享经济服务的结合
- 灵活用工行业掀投资热，各企业需发挥所长、“借力”布局

全球灵活用工代表服务商研究

- The Adecco Group 案例研究
- ADP 案例研究
- 中国灵活用工服务商沿袭并购和技术发展之路，需因地制宜

中国灵活用工代表服务商研究

- 国内人力资源上市企业灵活用工业务占比超70%，尝试数字化转型
- 51社保案例研究
- 斗米案例研究
- 独立日案例研究
- 霖珑云科案例研究
- 纽业态案例研究

3、灵活用工发展趋势与挑战

灵活用工发展趋势

- 灵活用工行业“宽进严出”更加规范，细分龙头服务商百家争鸣
- 新兴技术细化灵活用工服务方案，促进企业变革

灵活用工发展挑战

- 市场面临监管政策不稳定、市场机制不完善、竞争加剧等挑战

Part1.灵活用工发展概述

Overview of Flexible Employee Development

亿欧

1.1灵活用工概念界定

Definition of Flexible Employee

灵活用工是区别于传统固定用工模式的新型弹性用工模式

- 由于市场各方的出发点和落脚点不同，目前，灵活用工并没有具体统一的分类标准。本报告将灵活用工定义为一种**区别于传统固定用工模式的新型弹性用工模式**，具体表现为**劳动者时间和数量的灵活、用工方雇佣形式和管理方式灵活，服务商服务形态灵活等，本质是用工关系的灵活**，个人与组织的关系**从传统的劳动关系变为广泛的劳务和合作关系。**

亿欧智库：灵活用工的定义与范围

	市场对灵活用工的定义	范围
定义一	2006年中国劳动社会保障出版社出版的《灵活用工与弹性就业机制》将灵活用工定义为：**灵活用工是基于劳动力交易和人权保护**而发生的**微观经济问题和劳动关系问题**，其多样化体现在**用工模式、工作时间、地点、环境、薪酬和管理方式**等多方面，所谓灵活主要指**劳动关系双方当事人自主协商，用工条件自由组合**。	用工模式、工作时间、地点、环境、薪酬、管理方式、用工条件
定义二	上海外服集团发布的《灵活用工业务现状与趋势报告》中提出，基于对“灵活”一词的不同理解，灵活用工包含**以非全日制用工为代表的时间上的灵活、以劳务派遣为代表的雇佣形式上的灵活，以及以业务外包为代表的服务形态上的灵活**。	时间、雇佣形式、服务形态
定义三	2018年人瑞出版的《灵活用工》将灵活用工定义为：在规定工作任务或固定工作时间长度的前提下，企业根据关于雇佣关系制度的现行法律法规，**通过使用兼职、劳务合作、自雇合作、劳务派遣、短期合同、人力资源服务外包等多种工作方式**，帮助实现企业人力资源队伍快速调整、精确匹配、弹性管理和敏捷适应环境变化。	工作方式

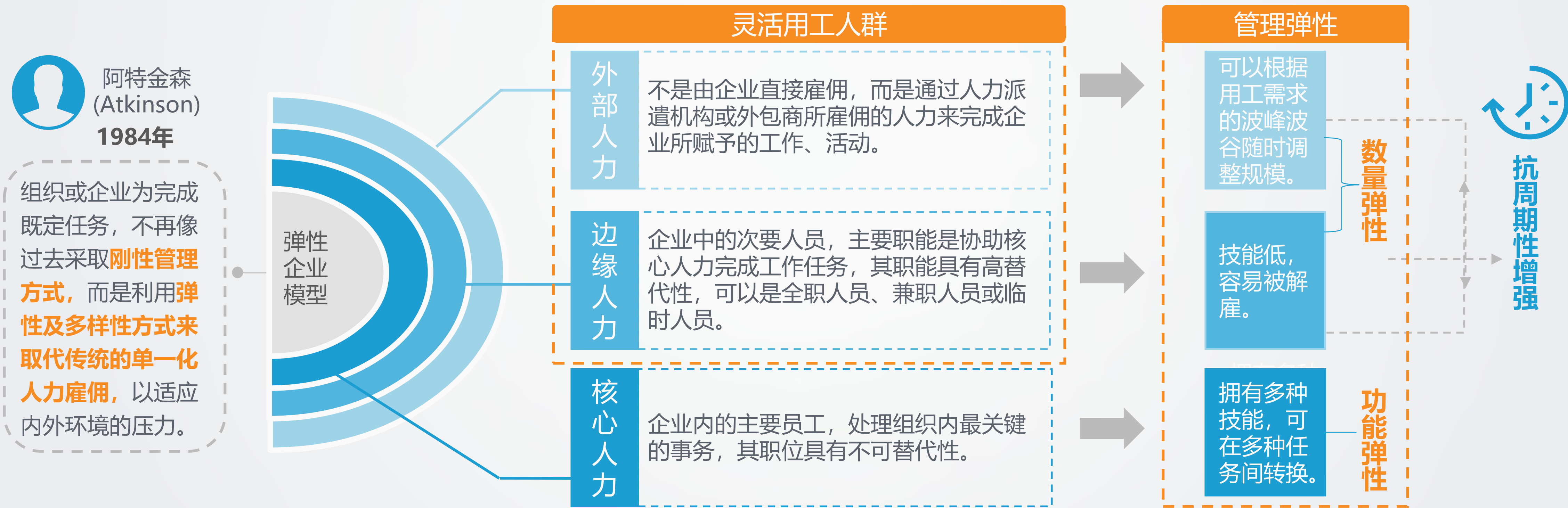
本报告对灵活用工的定义

定义	区别于传统固定用工模式的新型弹性用工模式
表现	**劳动者时间和数量的灵活** **用工方雇佣形式和管理方式灵活** **服务商服务形态灵活**
本质	**用工关系的灵活**

灵活用工雏形为弹性企业模型，增强企业的抗周期性

◆ 20世纪，阿特金森(Atkinson)提出最早的灵活用工学术理论雏形——“弹性企业模型*”。他根据组织特性将劳动者分为核心人力(coreworker)、边缘人力(peripheral worker)、外部人力(external worker)三种。这三种劳动力存在技能和劳动关系的差异，其对应的企业管理模式也更具弹性，因此这一模型可以增强企业的抗周期性，减少经营风险。

亿欧智库：弹性企业模型

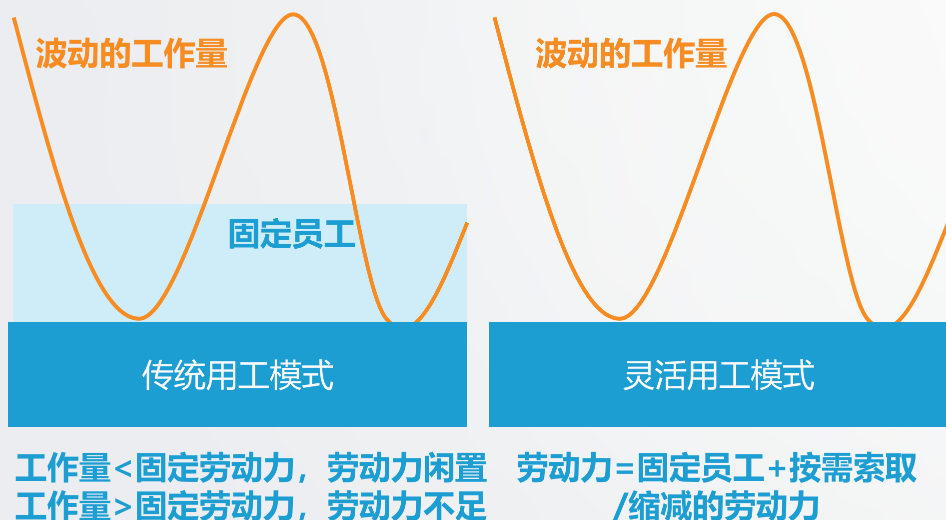


来源：J. Atkinson. Manpower Strategies for Flexible Organizations[J]. Personnel Management, 1984

灵活用工参与方包括灵活就业人群、灵活用工需求企业、政府组织和灵活用工服务商

- 类似云计算模式，**灵活用工使企业对劳动力“按需所取”。**在企业中，固定员工的劳动力是定量，但工作量为变量，会随着淡旺季、项目的周期而上下波动。**直线的定量和曲线的变量永远不可能随时吻合，**灵活用工的出现可以调节定量中的变量，使工作量和劳动力相匹配。
- 基于该模式特性和市场需求，利用信息、资源、技术等专业能力提供灵活用工服务的服务商开始出现，连接劳动者和用工企业，灵活用工行业诞生。本报告将灵活用工行业的参与方分为**灵活就业人群、灵活用工需求企业和连接二者的政府组织、灵活用工服务商**。
- **服务商在灵活用工行业中起到枢纽作用，本报告将重点研究服务商的商业模式和对行业的建设意义。**其中，灵活用工服务包含两类，一类是传统灵活用工的劳务派遣和外包；一类是共享经济下的新型灵活用工服务。由于劳务派遣业务在政策监管和市场需求影响下将面临淘汰，本报告不作重点研究。

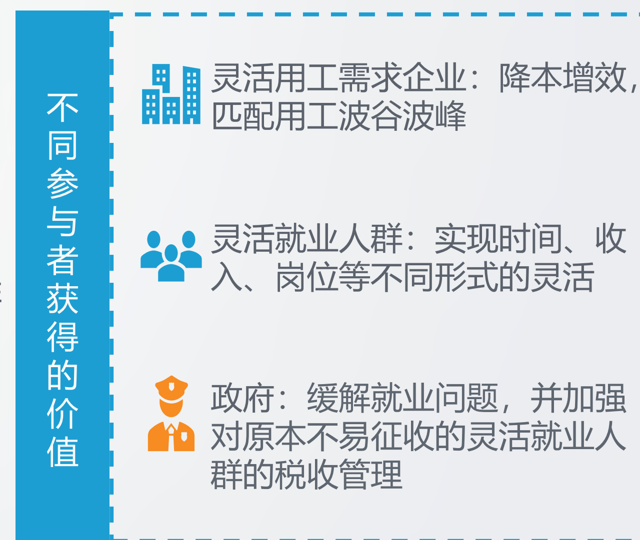
亿欧智库：灵活用工的蓄水池模型



亿欧智库：灵活用工参与者



亿欧智库：灵活用工模式价值



灵活用工服务商连接劳动者和用工方，拓展用工关系

- 依据法律关系，灵活用工模式下的灵活就业人群包含两类：一类是参照**劳动法**与服务商签署**劳动合同**的**全日制员工**，如**劳务派遣人员、外包人员**，与服务商之间是劳动关系，第二类是参照**劳动合同法**与服务商和用工方签署**合作协议**的**非全日制员工**，如**众包人员、自营劳动者、经济公司签约人员、实习生等，与任何一方不存在劳动关系，而是合作关系。**
- 灵活用工模式下，**灵活用工需求企业 “使用”灵活就业人群，而非“雇佣”灵活就业人群，不存在劳动关系。供需双方从企业到员工，变成组织与个人的关系。**

亿欧智库：灵活用工服务商拓展劳动者和用工方用工关系



备注：行纪指一方（行纪人）接受他方（委托人）委托，以自己的名义为他方利益，从事物品的卖出和买入等行为并收取报酬的营业行为。

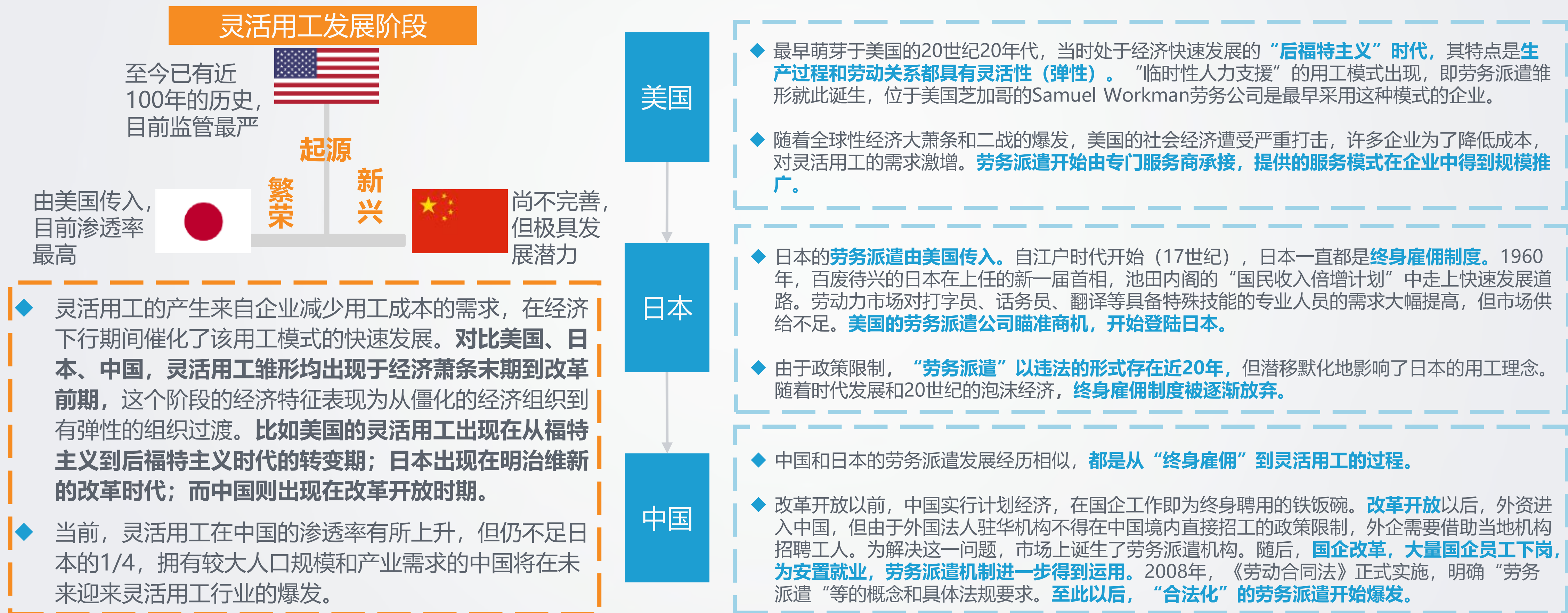
亿欧

1.2灵活用工发展背景

Flexible Employee’s Development Background

灵活用工源自美国，兴于日本，将在中国迎来爆发

◆ **灵活用工前身是劳务派遣，起源于美国，**欧美普及率较高。后流传至日本并发展兴盛，**目前日本为灵活用工最普遍的国家。**CIETT调查数据显示，2017年日本灵活用工市场渗透率达到40%。**中国灵活用工市场目前处于起步阶段，**渗透率仅占到人力资源行业的9%，其中8%为劳务派遣。



◆ 灵活用工的产生来自企业减少用工成本的需求，在经济下行期间催化了该用工模式的快速发展。**对比美国、日本、中国，灵活用工雏形均出现于经济萧条末期到改革前期，**这个阶段的经济特征表现为从僵化的经济组织到有弹性的组织过渡。**比如美国的灵活用工出现在从福特主义到后福特主义时代的转变期；日本出现在明治维新的改革时代；而中国则出现在改革开放时期。**

◆ 当前，灵活用工在中国的渗透率有所上升，但仍不足日本的1/4，拥有较大人口规模和产业需求的中国将在未来迎来灵活用工行业的爆发。

美国

◆ 最早萌芽于美国的20世纪20年代，当时处于经济快速发展的**"后福特主义"时代，**其特点是**生产过程和劳动关系都具有灵活性（弹性）。**"临时性人力支援"的用工模式出现，即劳务派遣雏形就此诞生，位于美国芝加哥的Samuel Workman劳务公司是最早采用这种模式的企业。

◆ 随着全球性经济大萧条和二战的爆发，美国的社会经济遭受严重打击，许多企业为了降低成本，对灵活用工的需求激增。**劳务派遣开始由专门服务商承接，提供的服务模式在企业中得到规模推广。**

日本

◆ 日本的**劳务派遣由美国传入。**自江户时代开始（17世纪），日本一直都是**终身雇佣制度。**1960年，百废待兴的日本在上任的新一届首相，池田内阁的"国民收入倍增计划"中走上快速发展道路。劳动力市场对打字员、话务员、翻译等具备特殊技能的专业人员的需求大幅提高，但市场供给不足。**美国的劳务派遣公司瞄准商机，开始登陆日本。**

◆ 由于政策限制，**"劳务派遣"以违法的形式存在近20年，**但潜移默化地影响了日本的用工理念。随着时代发展和20世纪的泡沫经济，**终身雇佣制度被逐渐放弃。**

中国

◆ 中国和日本的劳务派遣发展经历相似，**都是从"终身雇佣"到灵活用工的过程。**

◆ 改革开放以前，中国实行计划经济，在国企工作即为终身聘用的铁饭碗。**改革开放**以后，外资进入中国，但由于外国法人驻华机构不得在中国境内直接招工的政策限制，外企需要借助当地机构招聘工人。为解决这一问题，市场上诞生了劳务派遣机构。随后，**国企改革，大量国企员工下岗，为安置就业，劳务派遣机制进一步得到运用。**2008年，《劳动合同法》正式实施，明确"劳务派遣"等的概念和具体法规要求。**至此以后，"合法化"的劳务派遣开始爆发。**

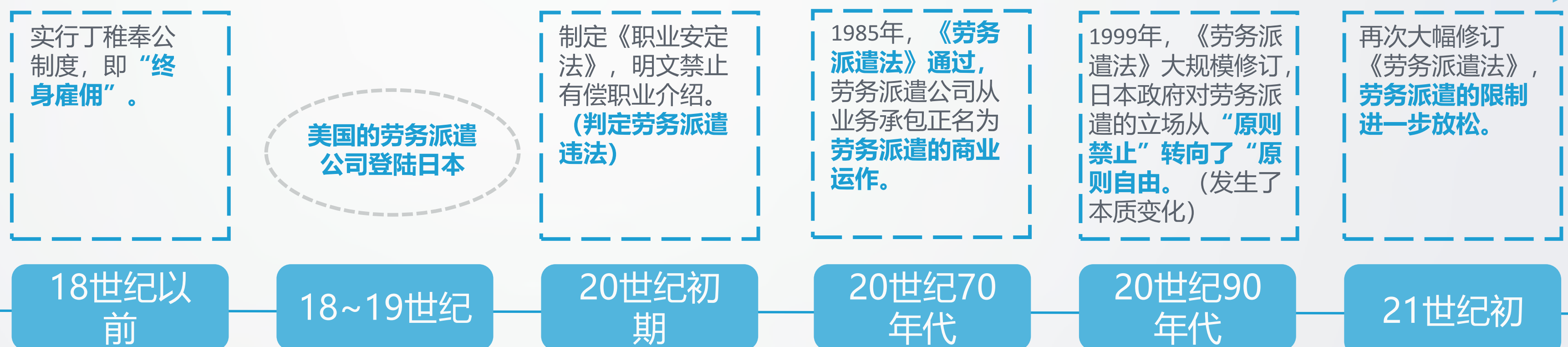
数据来源：亿欧智库根据公开资料整理，渗透率数据来自CIETT（国际民间就业协会）；此处渗透率口径与本报告定义灵活用工统计口径不同，结果略有差异

海洋法系灵活性奠定用工基础，大陆法系严谨性规范用工细则

海洋法系又称英美法系或普通法，特点是参考判决先例，形成普遍通行、约定俗成的法律。加上美国的联邦立法形式，**使得灵活用工的劳动关系具备协调的法律基础**。



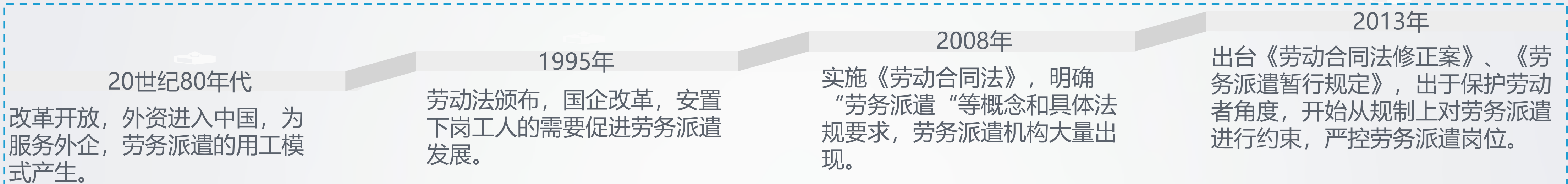
大陆法系又称民法法系，通常不承认判例法，以成文法为主，相对更严谨。加上日本相对严谨的国民性格文化，**为灵活用工的法律规范的完善进一步细化规则**。



数据来源：亿欧智库根据《浅析<日本劳务派遣法>的沿革及其影响》、《中美劳务派遣法律制度比较研究》及公开资料整理

中国改革开放后，用工政策呈现“松-紧-松”的灵活调整趋势

- 劳务派遣在改革开放初期起到盘活市场劳动力的作用。但随着用工矛盾的增加，政府出台相应政策，加强对劳务派遣监管。同时，**随着市场经济的发展，替代劳务派遣的新型灵活用工方式出现，一系列开放性政策发布并落实，用工政策呈现出“松-紧-松”的灵活调整趋势。**近几年，国务院大力落实就业优先政策，要求完善新就业形态支持政策，促进零工市场、灵活就业等健康发展。



一级相关政策推动

就业政策鼓励

- **“服务外包”**：2015年1月，国务院《关于促进服务外包产业加快发展的意见》文件下发；2020年1月6日，商务部、发改委等八部门联合发布《关于推动服务外包加快转型升级的指导意见》提出要跨界融合、协同发展，鼓励服务外包向国民经济各行业深度拓展，加快融合，重塑价值链、产业链和服务链，形成相互渗透、协同发展的产业新生态。
- **新就业形态：**2019年7月31日，国务院常务会议部署加大力度落实就业优先政策，要求完善**新就业形态支持政策，促进零工市场、灵活就业等**健康发展，培育就业新增长点。
- **灵活就业**：2020年3月20日，李克强在统筹推进疫情防控和稳就业工作电视电话会议中指出：要千方百计加快恢复和稳定就业 为就业创业、灵活就业提供更多机会。2020年7月21日，国务院发布国办发〔2020〕24号文件，**促进人才流动和灵活就业。**2021年6月底前实现专业技术人才职称信息跨地区在线核验，鼓励地区间职称互认。引导有需求的企业开展**“共享用工”，通过用工余缺调剂提高人力资源配置效率。**统一失业保险转移办理流程，简化失业保险申领程序。各地要落实属地管理责任，在保障安全卫生、不损害公共利益等条件下，坚持放管结合，合理设定流动摊贩经营场所。

二级相关政策推动

人口税收政策

- 2009年国家税务总局全面启动金税三期，金税三期包括管理、征收、稽查、处罚、执行、救济、监控七个子系统。
- 2015年，全面实行二孩政策。
- 2019年1月1日起，社保入税政策正式实施。企业用人成本再次升高。
- 十三五”期间（即2016-2020年）延迟退休方案将推出：从2018年开始，女性退休年龄每3年延迟一岁，男性退休年龄每6年延迟1岁，直到2045年同时达到65岁。

三级相关政策推动

其他政策

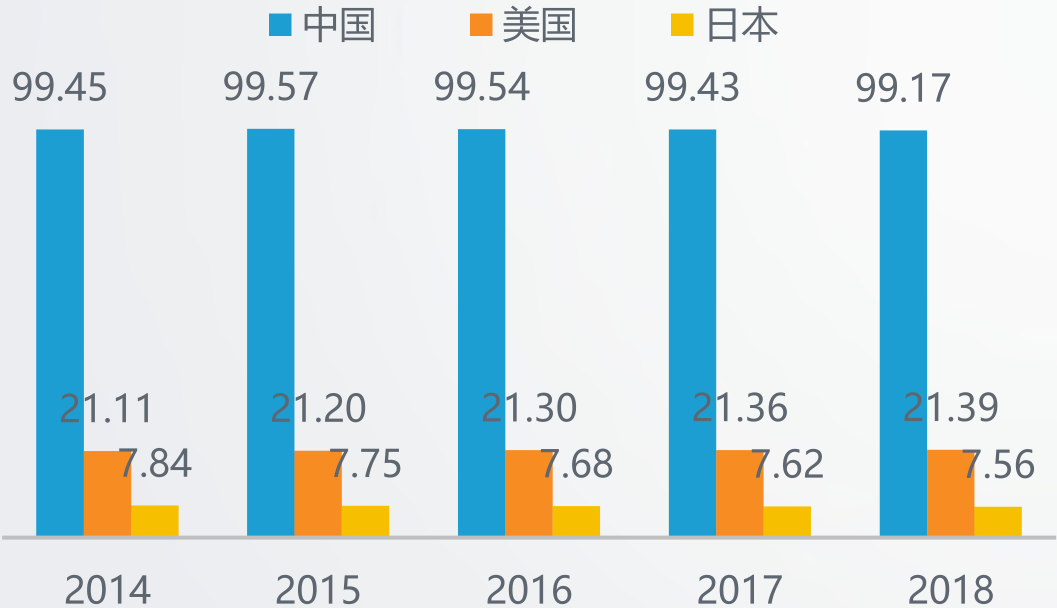
- 医生多点执业是医改的重要政策。2009年，原卫生部首先印发《关于医师多点执业有关问题的通知》，并在部分地区先行试点。
- 《2020年政府报告国企改革三年行动》推进国企混合所有制改革，事业编制向企业编制转变等。

数据来源：亿欧智库根据公开资料整理

劳动力减少、就业结构优化培育灵活用工市场

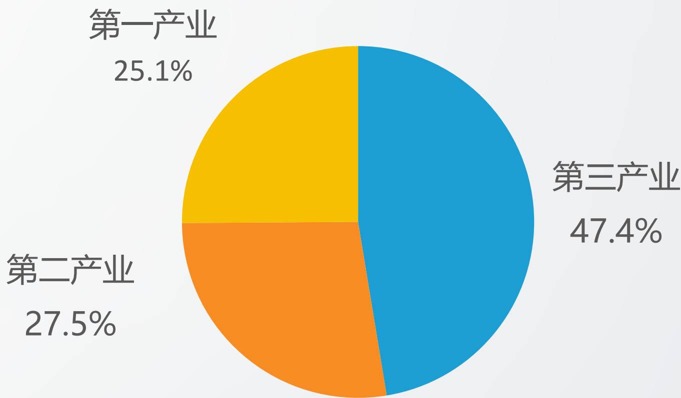
- **劳动力减少：**2014年~2018年，中国、美国、日本的适龄劳动人口（15~64岁）逐年下降，就业人口不断减少，用工成本相应上升，刺激企业灵活用工的需求。

亿欧智库： 2014~2018年中国、美国、日本劳动人口（千万）统计



- **就业结构优化，市场需求增多**：随着中国第三产业GDP比重不断上升，类似美国、日本发达国家**以服务业占主导的现代就业模式逐步形成。**到2019年末，第一产业就业人员占25.1%，第二产业就业人员占27.5%，第三产业就业人员占47.4%。第三产业从业人员就业占比从2015年的42.4%上升到2019年的47.4%，成为吸纳就业人员的主渠道。
- 第三产业的发展增强了就业蓄水池的功能，同时催生更多灵活用工的市场需求。**比如服务业中的餐饮外卖、打车等各种新用工形态促进灵活用工的市场成熟。**

亿欧智库：2019年中国三大产业就业人口占比



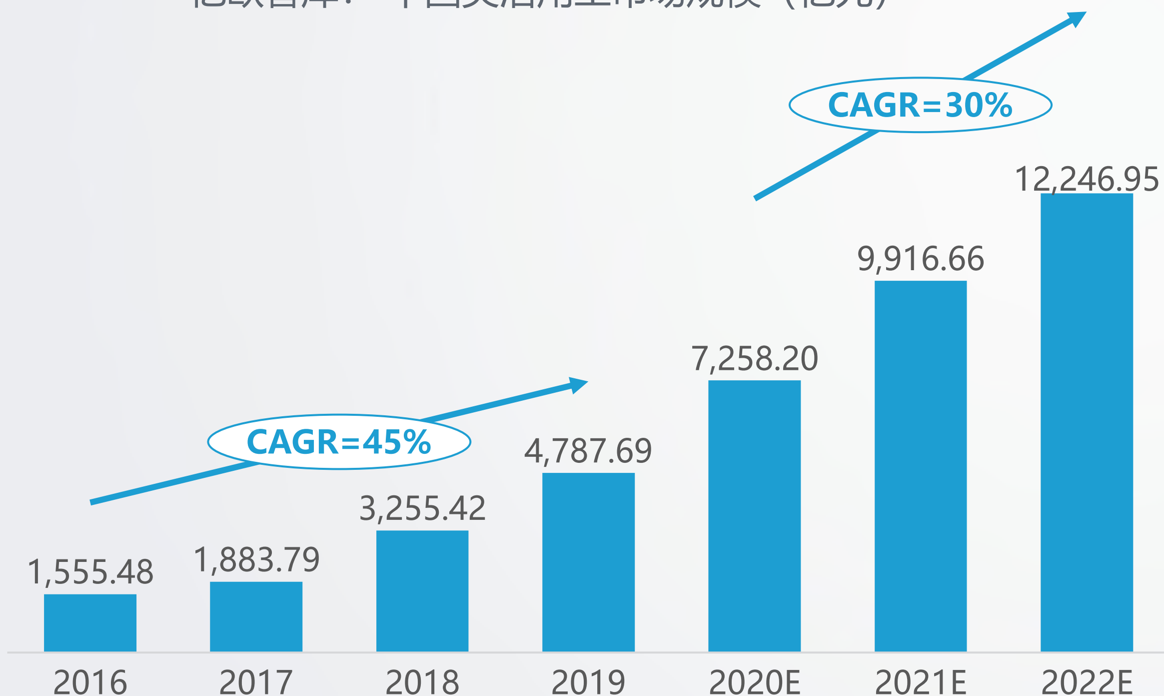
备注：统计的劳动人口年龄段为15至64岁 数据来源：国家统计局、德勤《2017千禧一代调研报告》、《2019年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》

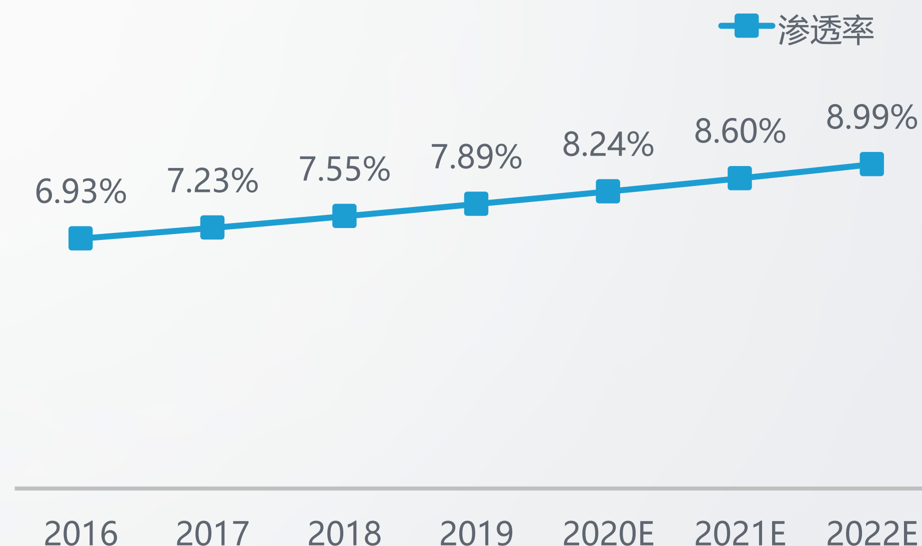
1.3灵活用工市场现状

State of the Flexible Employee Market

2020年中国灵活用工市场规模7258.2亿元，渗透率8.24%

- 亿欧智库测算结果显示，2016年至2019年国内灵活用工市场发展较快，2019年国内市场规模4787.69亿元，年均复合增长率达45%。在疫情影响和政策推动下，国内市场灵活用工需求持续上升，预计2020年国内灵活用工市场规模约7258.2亿元，灵活用工市场渗透率为8.24%。
- 但由于市场竞争加剧以及行业马太效应的出现，**2020年之后灵活用工市场规模在上升的同时，年均复合增长率开始放缓**，2020年到2022年预计年均复合增长率为30%，2022年的市场规模将达到12246.95亿元。



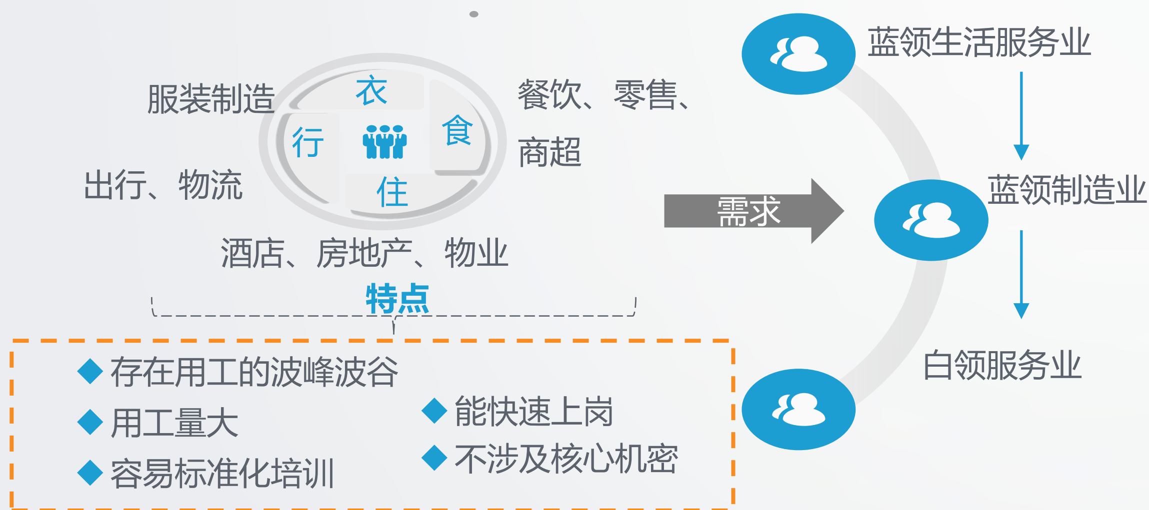


数据来源：亿欧智库根据国内外代表企业营收、国家统计局、人社部、HRroot等数据，依据企业业务收费逻辑测算而得

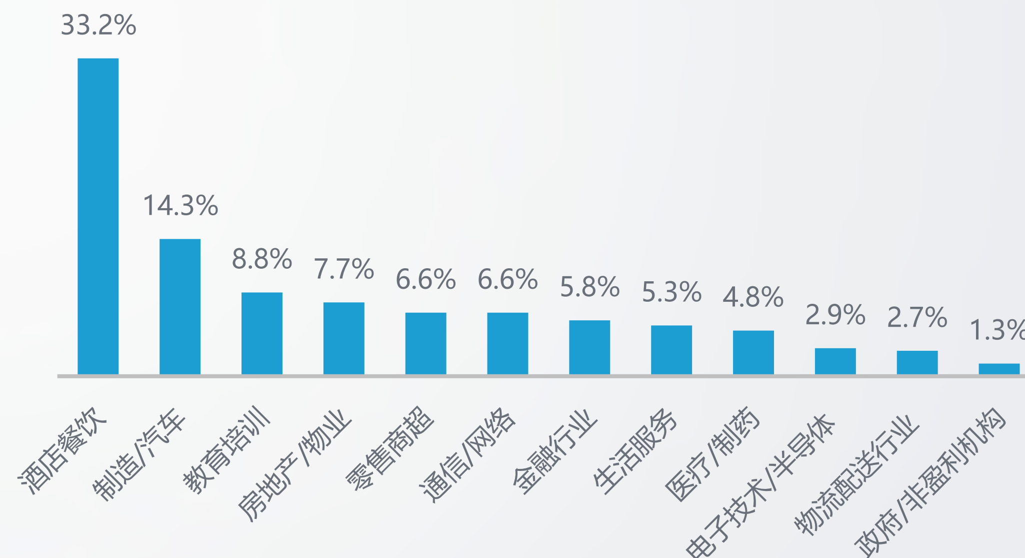
灵活用工最先进入蓝领生活服务业，2020年疫情下在酒店餐饮渗透率最高

- 在中国，灵活用工最先进入**蓝领生活服务业，如餐饮、零售、酒店、快递等，后渗透到蓝领制造业和白领服务业，与日本灵活用工市场发展类似。**这些领域的特点是**用工量大、存在用工的波峰波谷周期、容易标准化培训、不涉及核心机密，能快速上岗。**
- **在此基础上，灵活用工在各行业的渗透率受行业规模影响，**如餐饮行业的市场达千亿级，则灵活用工的使用机率较高，发展潜力较大。
- 2020年受新冠疫情影响，企业用工成本上升、劳动者就业压力加剧，灵活用工市场爆发，国内酒店餐饮行业成为试水灵活用工模式的主力军。

亿欧智库：灵活用工应用行业特点



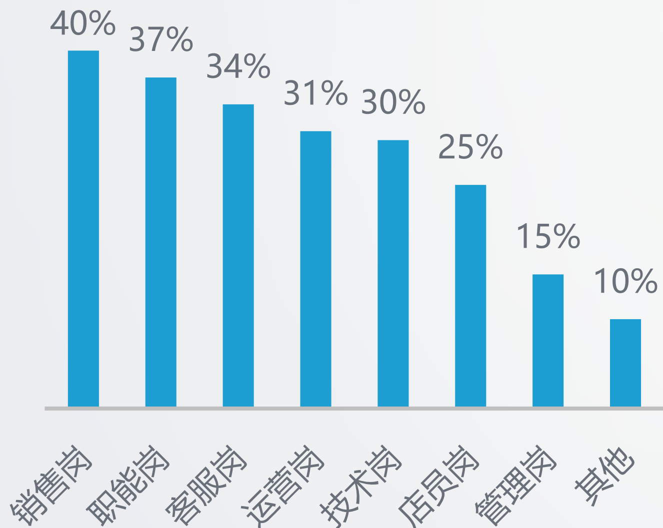
亿欧智库：2020年灵活用工需求方所属行业统计



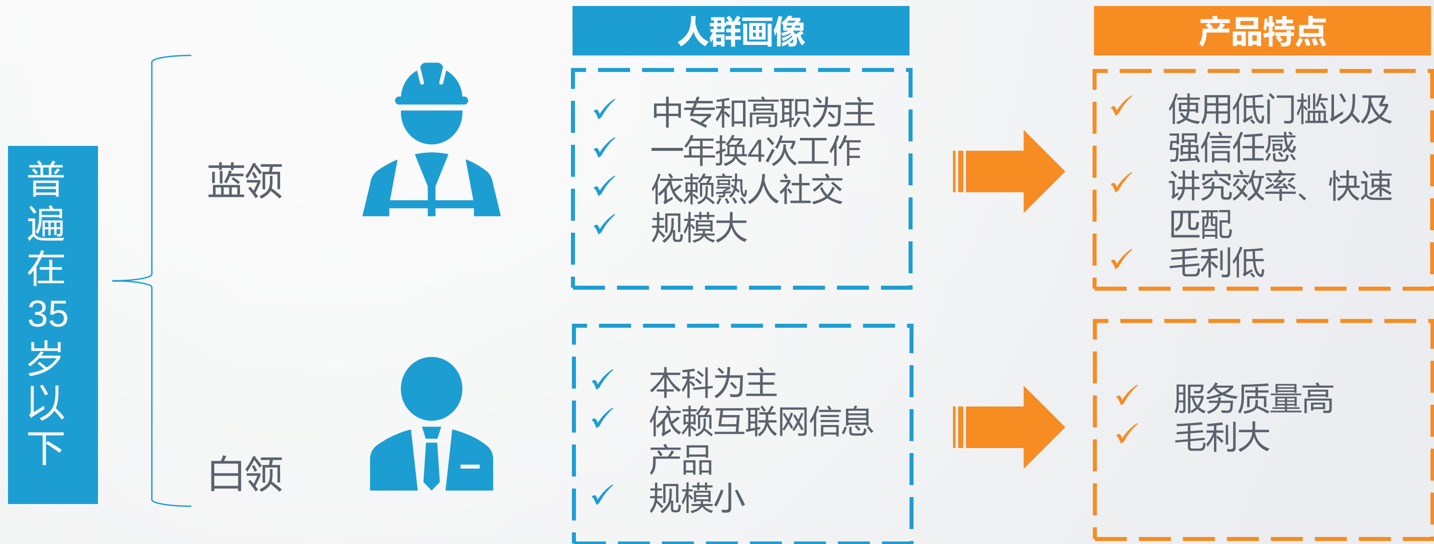
灵活就业人群普遍在35岁以下，从蓝领扩大到白领

- 灵活就业人群的画像偏年轻，**普遍在35岁以下、就业观念更为灵活，以中专和高职学历为主**，大多从事**销售岗、职能岗和客服岗等可替代性强、易标准化的岗位。**
- 目前，灵活就业人群**从生活服务业蓝领、制造业蓝领等渗透到金融、IT等白领人群**，且整体规模不断扩大。**人群的差异造成了灵活用工服务解决方案的差异。**蓝领人群平均一年换4次工作，流动性较高，且知识水平相对较低，更依赖熟人社交，需要高效率、快速匹配、低门槛以及强信任连接的解决方案，**毛利低但规模大**；白领则更注重服务的质量，需要服务商精细化运营，**规模小但毛利大。**

亿欧智库：企业细分岗位灵活用工占比



亿欧智库：灵活就业人群画像及所需服务特点

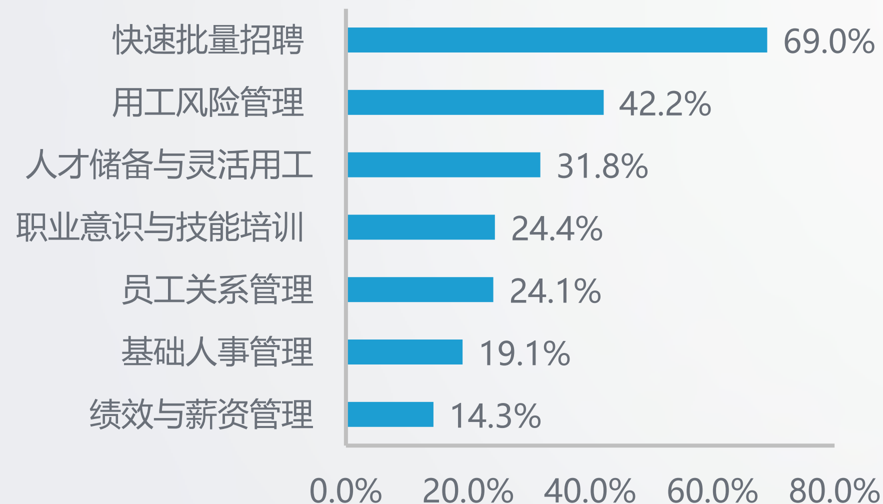


数据来源：安信证券研究中心，人瑞集团《中国灵活用工发展白皮书》；亿欧智库专家访谈整理

灵活用工服务商所提供的解决方案将中间流程规则化、价值化

- 爆发初期的灵活用工行业，在面对B端用工需求上升和C端用工观念转变时，虽然存在传统人力资源行业**无序低价竞争、灰色违规经营乱象等问题**，但在新兴互联网企业技术驱动和新型商业模式推动下，正**逐步规范市场秩序，优化市场环境。**
- 根据社宝科技数据，目前，企业最希望得到的灵活用工服务方案为**快速批量招聘，其次为用工风险管理**；灵活用工服务带来的价值主要为**整合优势资源、降低综合用工成本，以及满足业务波动期的灵活用工需求。**另外，不规范劳动市场出现的“黑中介”、灵活用工模式下用工责任不明确等问题使劳动者就业得不到保障。作为连接用工方和劳动者的第三方服务商，通过专业的服务模式和解决方案，**将中间流程规则化、价值化，满足B端和C端的灵活用工和灵活就业需求。**

亿欧智库：企业灵活用工服务方案需求



亿欧智库：灵活用工为企业带来的价值



数据来源：社宝科技，《2020企业灵活用工调研报告》；备注：黑中介指招聘过程中违规收取招聘返费或出现其他违规行为的人力资源中介

Part2.灵活用工服务商现状

Status of Flexible Employee Service Providers

2.1全球灵活用工服务商概况

Overview of Global Flexible Employee Service Providers in China

服务商准入门槛低，后续发展需具备强现金流、深厚业务理解等多种条件

- 目前，灵活用工行业正处于新兴阶段，准入门槛低，导致进入市场的各类服务商鱼龙混杂，但随着行业发展和规范，服务商需要具备更多行业条件，如强大的现金流、深刻的人力资源业务理解等，并遵守更严格的行业秩序，才能在市场上拥有一席之地。
- 整体上，服务商进阶过程分为**政策支持、资金保障、流程合规、理解业务、规模化推广和技术变革。**其中，灵活用工行业受政策影响较大，政府出台鼓励或收紧的政策都可推动或限制行业发展，其政策辐射范围涵盖服务商整个生命周期。

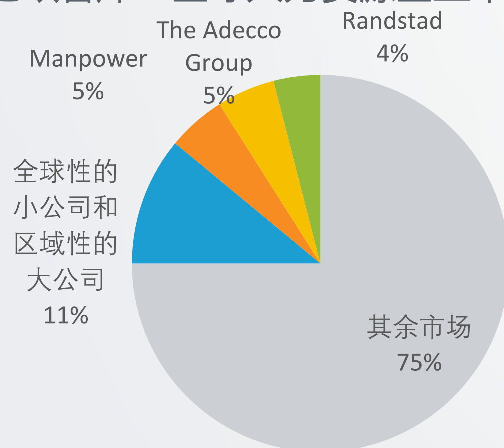


数据来源：亿欧智库根据专家访谈整理

全球灵活用工市场分散，头部企业以并购和技术发展为主

- 国外灵活用工市场发展至今已有一百多年，在最早的发源地欧美、日本等发达国家已相当成熟，**主要业务为劳务派遣和外包，是人力资源市场的一部分，因此与人力资源市场一样，灵活用工市场也非常分散。**2019年，头部前三的龙头企业Manpower、The Adecco Group和Randstad在人力资源市场上的总市占率仅为14%。
- 目前，开展灵活用工业务的服务商大多为传统人力资源企业，发展路径主要以并购和技术研发为主。以欧洲The Adecco Group和美国ADP集团为例，The Adecco Group**以资本化的并购为主要发展手段，**2000年一度并购11家子公司，至今收购超过50家企业。通过这些并购，The Adecco Group的灵活用工业务渗透到各个行业。**ADP集团则是坚持走技术路线，从薪酬服务切入，**后发展为全球雇主云端人力资本管理(HCM)解决方案提供商，**技术的杠杆使ADP市值一路上升到2020年的600亿美金。**
- 不局限于固有的发展思路，**The Adecco Group和ADP集团在后期开始相互借鉴。**The Adecco Group加速转型，利用收购子公司开发新技术；ADP集团则是在发展技术同时，开始资本扩张。**整体上，数字化和日益增长的复杂性市场将鼓励高度分散的行业进行有机整合。**

亿欧智库：全球人力资源企业市场占比



亿欧智库：全球灵活用工服务商发展路径

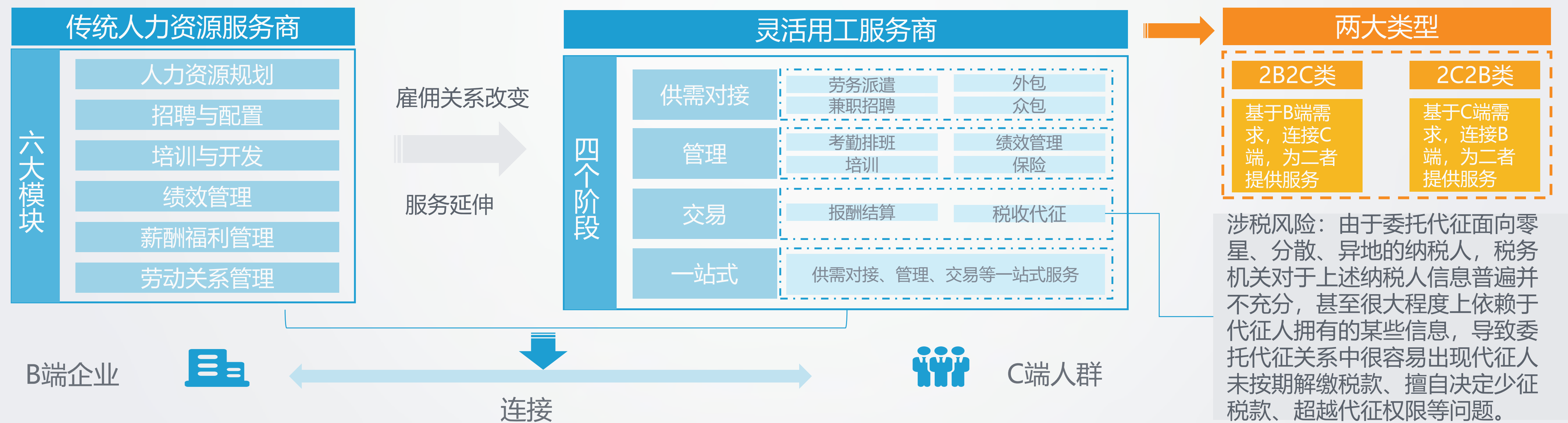


数据来源： The Adecco Group2019年财报

中国灵活用工服务是人力资源服务和共享经济服务的结合

- 在中国，灵活用工行业具有强人力资源属性，同时又包含新共享经济平台的服务形态。相对于传统人力资源服务商的六大模块，改变雇佣关系的灵活用工服务商针对灵活就业人群推出了新的服务方案，流程上分为**供需对接、管理、交易和一站式服务**四个阶段，两端连接B端企业和C端人群。根据需求出发点不同，又可把灵活用工服务商分为**基于B端需求连接C端的2B2C类**和**基于C端需求连接B端的2C2B类。**
- 供需对接类似于传统的撮合招聘，在灵活用工行业中，表现为劳务派遣、外包、兼职招聘和众包；管理和传统的劳动力管理一致，人群由固定员工变成灵活用工；交易类似于传统的薪酬支付，包含灵活就业人群的报酬结算和税收代征，但**税收代征容易出现不合规情况**；一站式服务涵盖以上所有服务。

亿欧智库：灵活用工服务商与传统人力资源服务商区别



灵活用工服务商图谱



*备注：本报告重点研究除劳务派遣外的2B2C类服务商，暂不关注2C2B类；经营业务型指不以人力资源业务为主营业务，还有其他主线经营业务的服务商；本图谱仅选取国内外代表企业，logo展示不代表排名。

中国灵活用工服务商多、小、散，地理分布华东>华南>华北

- 在人事服务行业中，服务商的竞争通常仅限于在客户特定的本地市场内设有办事处的公司之间。**本地化竞争一方面受地方政策影响，各地相关的人力资源政策不统一；另一方面传统人力资源依赖线下人力服务，难以突破地理限制进行规模化，很难覆盖到全国。**灵活用工作为强人力资源属性行业，由于进入行业门槛低、行业毛利高，小微企业容易存活，**行业总体上呈现地理区域龙头多，行业高度分散的局面。**
- 灵活用工市场发展的前提是**政策允许、B端企业接纳灵活用工模式并存在灵活用工需求，以及拥有大量灵活就业意识的C端人群。**这三个条件会因为**地方政策、社会文化和城市发展**有明显差异。比如灵活用工从国外发展而来，外企对灵活用工的接纳度较高，长三角沿海开放政策和营商环境又孕育了自由的文化，同时拥有较多认可灵活用工模式的外企和就业人群，因此灵活用工服务商大多分布在华东的长三角区域。**目前，灵活用工服务商总体地理分布的数量规模是华东>华南>华北。**

亿欧智库：灵活用工服务商地理分布



亿欧智库：华东、华南、华北地区对比

	华东	华南	华北
最新政策	2020年6月，上海出台《关于进一步做好稳就业促发展工作的实施意见》26条政策，支持灵活就业和新就业形态、加强托底安置就业等措施。	2020年7月，广东省人力资源社会保障厅、省财政厅联合印发《广东省灵活就业人员服务管理办法（试行）》，进一步支持灵活就业，保障灵活就业人员权益。	2020年8月，北京推出《全力做好稳就业保就业工作措施》，再次对全市稳就业保就业工作提出全面要求。北京已有6类灵活就业人员可享受社保补贴。
社会文化	沿海开放城市居多，拥有以上海为中心的长三角城市集群，国际化发展较快，社会文化较自由。	华南珠三角地区，尤其是曾经作为改革开放前沿之地的深圳，以及如今的大湾区，奠定社会文化开放基础。	相对华东、华南的沿海开放，华北作为内陆城市，文化偏闭塞。
城市发展	GDP375472.8亿元； 总人口41172万； 财政收入之和38245.01亿元。	GDP134217.2亿元； 总人口17206万； 财政收入之和15277.45亿元。	GDP118819.3亿元； 总人口17522万； 财政收入之和16377.1亿元。

备注：地图中圆圈大小代表灵活用工服务商数量；其余橙色圆圈所在地仅代表分散状态，不代表具体所在位置；数据来源：国家统计局；亿欧智库专家访谈整理

灵活用工行业掀投资热，各企业需发挥所长、“借力”布局

- 灵活用工行业的爆发带来了资本投资热潮。除投资机构外，**传统人力资源企业为了数字转型升级和拓展新业务；互联网巨头为了流量和生态打造，都选择以投资的方式陆续入局。**
- 灵活用工服务商，既需要拥有B端和C端的供需诉求，也需要实际经营业务支撑，以及应对灵活用工行业变化的技术和思维。因此不管是传统人力资源企业，还是互联网巨头，**都需要发挥所长，“借力”完成灵活用工业务布局。**如传统人力资源企业可以依靠原本的行业积累，并借助互联网技术开展新业务、互联网巨头可以发挥B端和C端的流量优势和连接效应，并借助传统人力资源服务商的业务经验拓展市场。



投资方	被投企业	时间	参与轮次	投资金额（万元）
腾讯	58同城	2014年	入股	509312
	斗米	2016年	B轮	27680
百度	趣活	2014年	B轮	数千万
	斗米	2016年	B轮	27680
京东数科	微知数科	未披露	B轮	未披露

投资方	被投企业	时间	参与轮次	投资金额（万元）
智联招聘	51社保	2017年	C轮	10000
Recruit	前程无忧51job	2006年	收购15%股份	11000
	58同城	2011年	战略投资	未披露
	独立日	2016年	A轮	数千万
	社宝科技	2016年	A+轮	数千万
前程无忧51job	拉勾网	2017年	D轮	11900
	Fountain（美国零工招聘平台）	2019年	B轮	2300
	CDP	2019年	E轮	8000

备注：该统计为不完全统计；美元换算汇率为6.92；数据来源：天眼查等公开资料

亿欧

2.2全球灵活用工代表服务商研究

Development Model of Flexible Employee Service Providers

The Adecco Group：豪门联姻，奠定扩张基因

- The Adecco Group是全球人力资源解决方案服务商，由法国公司Ecco和瑞士公司Adia Interim这两家巨头在1996年合并而成，并于同年在瑞士证券交易所上市。旗下含有Adecco、Modis，Badenoch & Clark等多个品牌子公司。目前总体业务全球占比为5%。
- The Adecco Group的主要市场集中在欧洲、北美，2019年财报数据显示，**欧洲占比最高，达61%；其次是北美洲，达19%。**2010年，和FESCO Group在上海合资成立FESCO Adecco，进入中国市场。

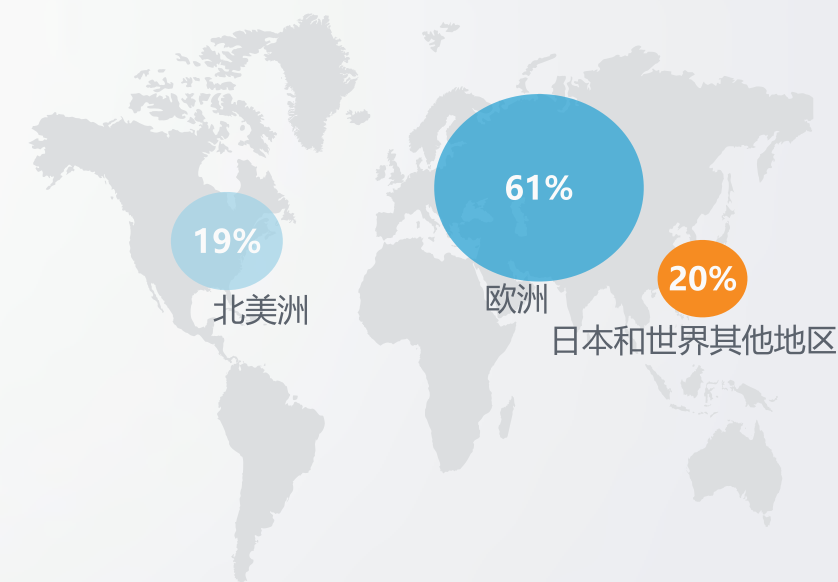
亿欧智库：The Adecco Group的主要子品牌及业务

The Adecco Group

品牌	业务
Adecco	全球劳动力解决方案公司，提供各个部门的临时人员编制，永久安置和外包。
Adia	一种数字人员服务，可按需提供招待和餐饮，促销和活动以及零售方面的工作。
Badenoch & Clark	全球招聘专家，为高级管理人员和执行职务提供临时和长期职位。
GA	为数据科学、技术、设计等业务高需求领域提供培训和提升/再培训的全球领先资源。
LHH	全球人才开发和过渡公司，可帮助个人和组织应对劳动力变化。
Modis	全球IT、工程和生命科学咨询、外包，人员配备和项目服务提供商。
Pontoon	跨行业的临时和永久性员工计划和人才咨询解决方案的领导者。
SpringProfessional	全球招聘服务商，将管理专业人员与各个行业的角色和机会联系起来。
VETTERY	人才招聘平台，使用机器学习和实时数据将高素质的求职者与顶尖公司相匹配。

主要业务
- 劳动力解决方案
- 中高端人才访寻
- 人才培训和职业转型
- MSP&RPO（管理服务和招聘流程外包）

亿欧智库：The Adecco Group的主要市场分布

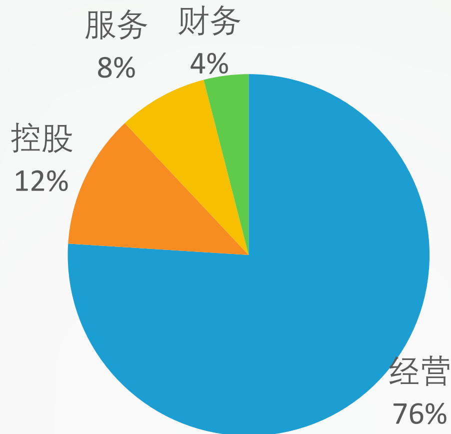


数据来源为The Adecco Group财报、官网

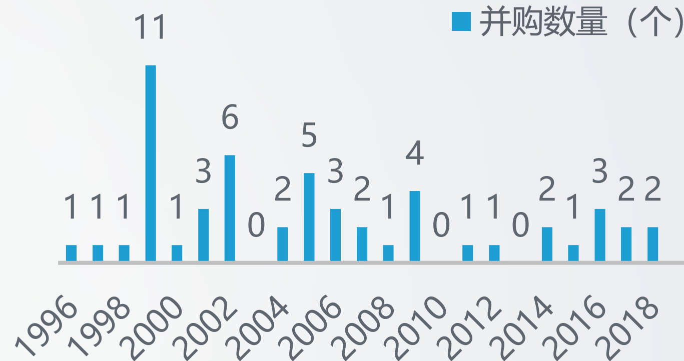
The Adecco Group： 频繁并购，快速布局灵活用工细分领域

- 自1996年两大巨头合并以来，The Adecco Group一直保持着并购的扩张步伐。这些并购以经营性并购为主，还有控股、服务和财务性并购，**至今主要并购的子公司有50家，近1/4在美国。**2000年的并购数量到达顶峰，为11家。
- The Adecco Group**开拓市场的主要手段为并购。**招股书显示，该集团的品牌战略是有机增长和外部增长相结合，比市场增长更快。
- 通过这些并购， The Adecco Group灵活用工解决方案渗透到了各个行业，包含为文职和支持人员**提供临时人员配置，永久安置和外包服务**；为工业、服务行业，**提供蓝领人群工作档案候选人**等。还通过收购各个子公司为**信息技术、金融、法律、医学、科学**等领域提供解决方案。

亿欧智库： The Adecco Group子公司并购类型



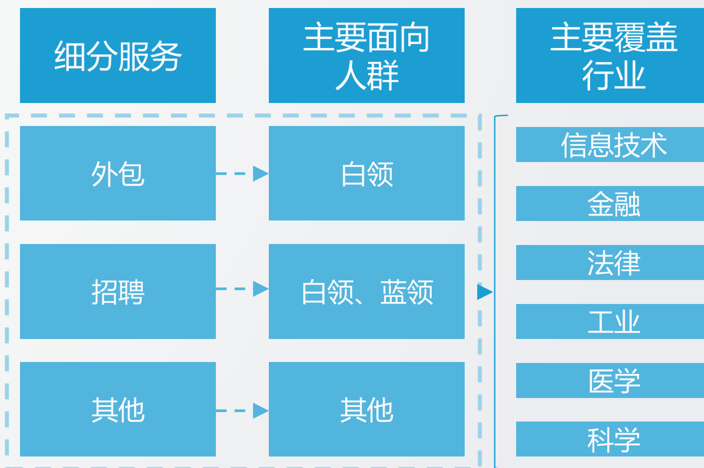
亿欧智库： The Adecco Group并购时间、数量分布



亿欧智库： The Adecco Group主要并购子公司所在国家



亿欧智库： The Adecco Group灵活用工细分服务及行业



数据来源： The Adecco Group财报、 bloomberg，亿欧智库整理

The Adecco Group： 2017年开始战略调整，重视数字化转型

- 随着所收购子公司不断发展， The Adecco Group的解决方案组合也在不断扩大。但资本并购并不能成为集团发展长久的核心竞争力，**财报披露，现在该集团的重点是整合和加速这些收购，并将其转化为新技术。**同时The Adecco Group在2017年开始实施Grow together计划（以下简称GT），进行全集团范围的数字化转型，**从客户、技术角度出发，提高效率，优化服务。**2019年，该计划已促使销售效率提升28%、招聘效率提升34%、中台和后台办公室数字化程度提升40%。
- 自GT计划实施以来， The Adecco Group的毛利逐年上升，净利率除GT计划实施第二年有所下滑外，2019年回升，从1.92%上升至3.1%。 The Adecco Group将持续推行GT计划，并在2020年制定NPS改善目标，将交易性NPS评估推广到更多国家和企业。

亿欧智库： 2019年 The Adecco Group“Grow together计划”

销售效率28%

- ✓ 在主要市场铺开 CRM 解决方案，加强销售管理和销售经验；降低服务成本，提高订单完成率。

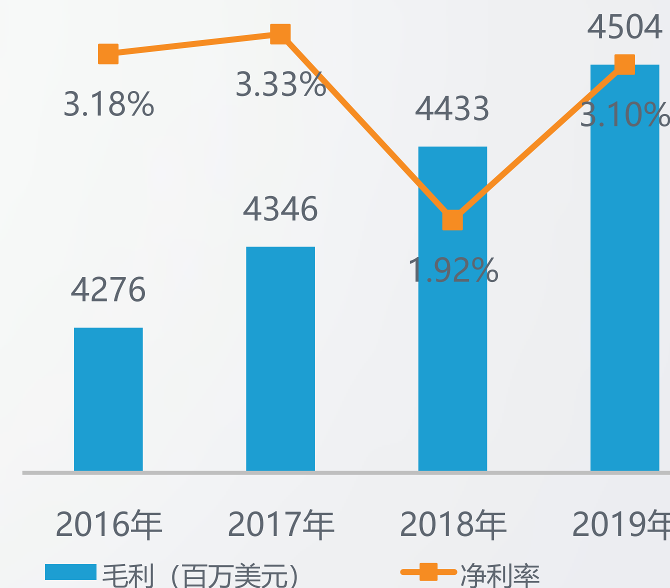
招聘效率34%

- ✓ 扩大美国和德国的"My Adecco"候选应用程序的使用，并将其扩展到新的国家/地区。
- ✓ 利用AI聊天机器人，用于进行初始候选人筛选；劳动力调度工具，可提高填充率并提高效率；数据分析以改善销售流程。

优化中台和后台办公室40%

- ✓ 在多数国家和主要市场完成数字化考勤采集等无纸化改革。
- ✓ 在grow together 计划之前，过去每年处理超过3000万份文档的纸质副本。目前，已数字化纸质处理超三分之二。

亿欧智库： 2016~2019年The Adecco Group毛利和净利率对比

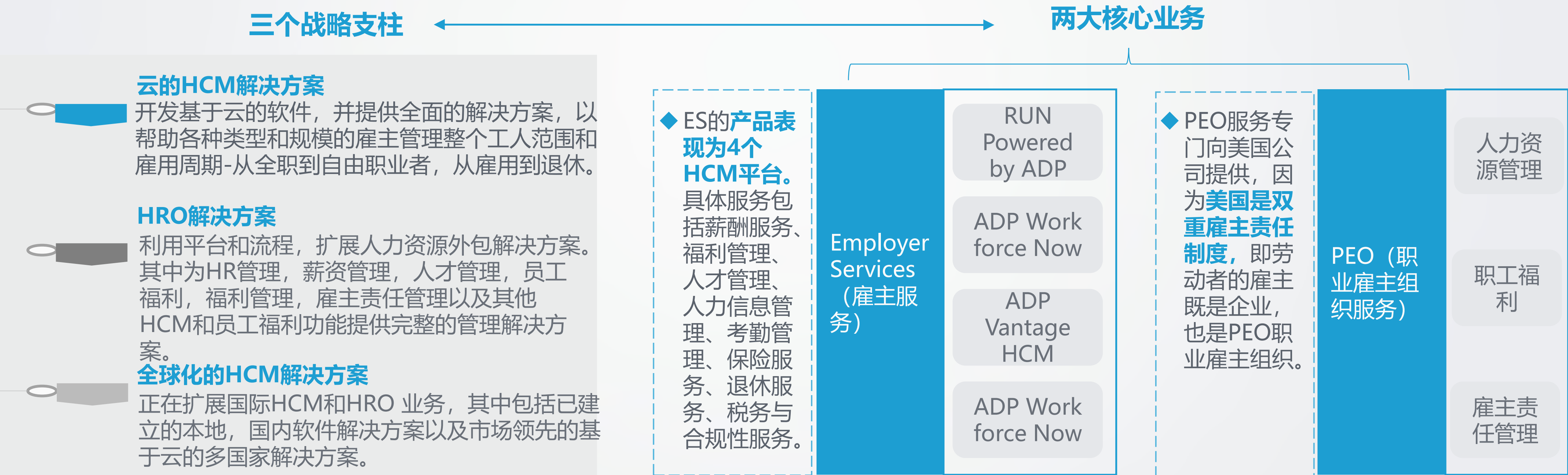


数据来源： The Adecco Group财报，亿欧智库整理；备注：净利率为EBITA

ADP：从自动薪酬切入，现专注HCM解决方案

- ADP成立于1949年，由身为会计师的HenryTaub与合伙人一起成立，从“自动薪酬”业务切入，后发展为全球雇主云端人力资本管理(HCM)解决方案提供商，1970年在纽约证券交易所上市，2006年进入中国。
- 目前，**ADP市值约为634亿美元，是人力资源行业市值最高的公司，**主要为雇主提供商务流程管理服务，包括人力资源、薪酬、税务及福利管理解决方案。其中的2大业务为：**Employer Services（雇主服务）和PEO（Professional Employer Organization）Services（职业雇主组织服务），**遍布在北美，拉丁美洲，欧洲，亚洲和非洲的140个国家和地区。

亿欧智库： ADP 业务战略和核心业务

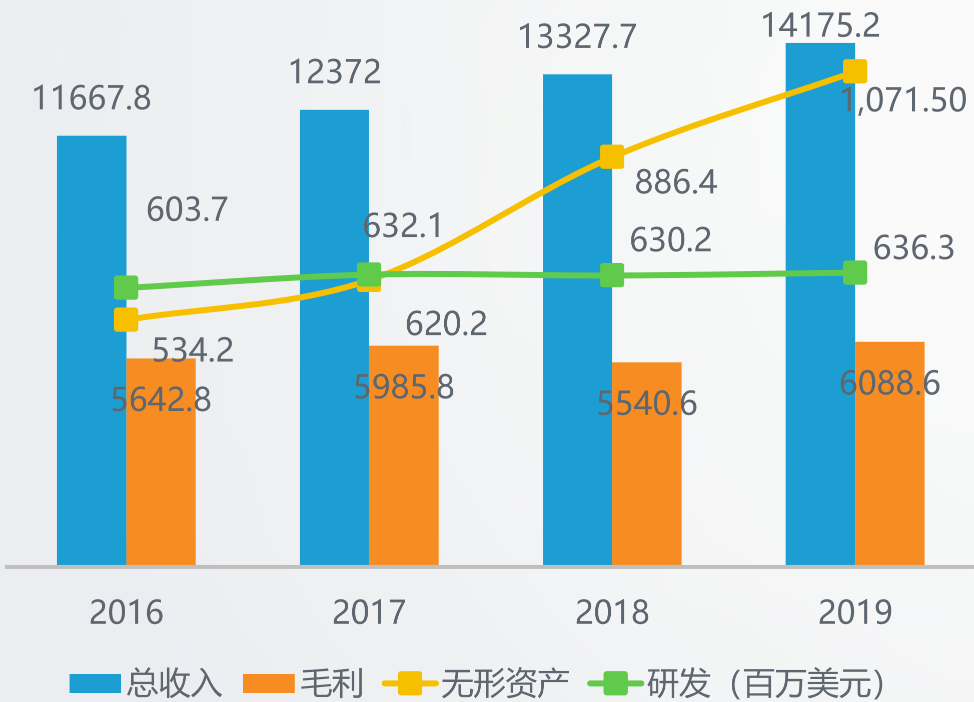


数据来源： ADP财报、官网；亿欧智库整理

ADP：技术升级扩大灵活用工板块竞争优势

- **与The Adecco Group 通过并购再发展技术的道路相反，ADP更倾向于先通过技术升级不断扩大竞争优势，再逐年增加并购力度。**财报显示，近几年ADP的无形资产出现较快增长，研发投入也逐步增加，收入和毛利基本处于上升趋势，**技术对产品提升和市场的扩大效果明显。**
- 在并购方面，ADP一开始以并购薪酬服务企业为主，后拓展到其他细分领域，如收购美国最大的招聘流程外包公司TheRightThing另外，ADP还开始收购金融、云服务等企业，利用技术和跨界业务提升效率、完善灵活用工生态。

亿欧智库： 2016~2019年财务情况统计



亿欧智库： ADP 主要收购统计

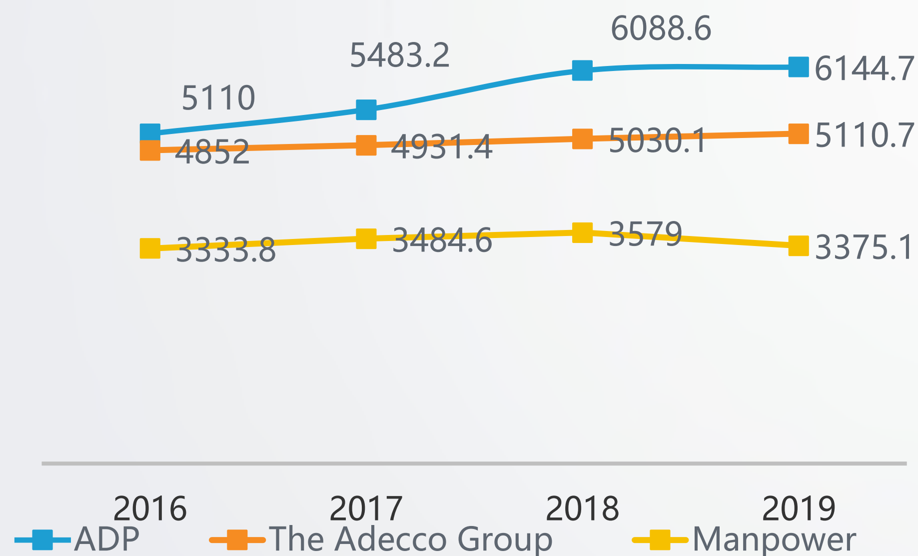
时间	收购公司	收购目的
1974年	荷兰薪酬服务公司	地理拓展
2001年	澳大利亚薪酬服务公司	地理拓展
2012年	美国最大的招聘流程外包公司TheRightThing	业务+地理拓展
2017年	全球现金卡公司（“GCC”）	业务拓展
2018年	基于云的自由管理解决方案服务商WorkMarket	业务拓展
2018年	多国薪金管理服务商Celego Holdings	地理拓展

数据来源： ADP财报，亿欧智库整理

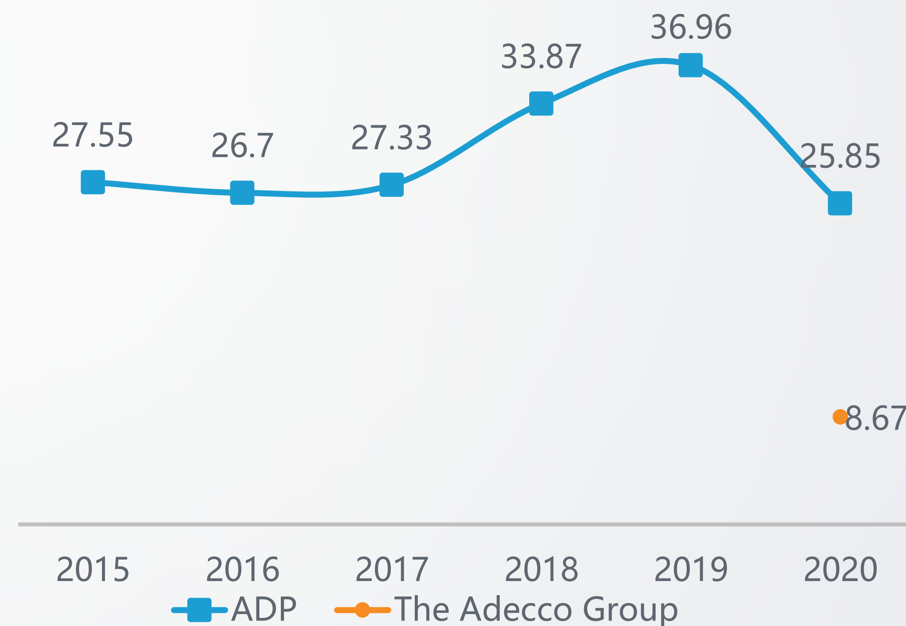
ADP：资本市场持续看好技术杠杆，估值市场第一

- 由于技术的加持，资本市场对于ADP的估值很高。近几年，ADP的市值一路上升到600亿美金。2019年，ADP毛利达到6088.6百万美元，同期的The Adecco Group则仍处于4000百万美元左右的阶段。
- 2017年以来，ADP的PE值持续上升，在2019年达到36.96。2020年，ADP的PE值有所下降（但不排除受新冠疫情影响），为25.85，达到The Adecco Group的8.67PE值的4倍多。**随着产业数字化浪潮兴起，ADP的技术杠杆将在未来撬动更大的资本市场。**

亿欧智库： ADP 与其他龙头毛利（百万美元）对比



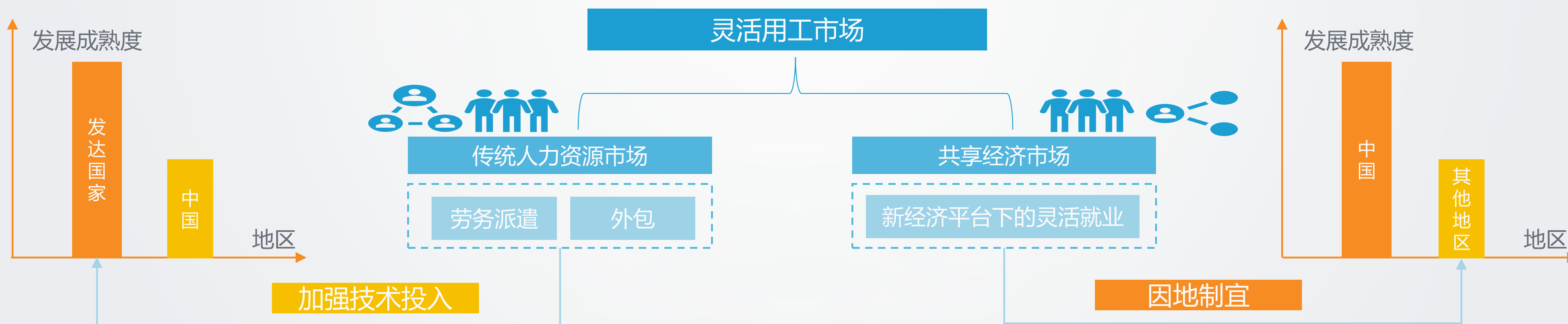
亿欧智库： ADP 2015~2020年市盈率（PE，TTM）变化



数据来源： 东方财富Choice数据，亿欧智库整理

中国灵活用工服务商沿袭并购和技术发展之路，需因地制宜

- 中国的灵活用工由国外传入，并结合中国的经济产业特色形成新的业务模式，如新经济平台下的滴滴、美团众包和兼职招聘等，利用快速发展的移动互联网和手机支付市场，**推动灵活用工模式由传统的劳务派遣和外包向众包、兼职等经济合作方式变革，目前国内这一新兴市场的灵活用工业务发展速度和成熟度已超越其他国家，但传统灵活用工业务如劳务派遣和外包，仍落后于发达国家。**
- 由于国内传统人力资源企业的IT基础薄弱、数字化转型升级周期长，国内的人力资源龙头科锐、人瑞、前程无忧、猎聘，早期发展路径基本以The Adecco Group为标杆，通过并购扩张市场业务；随着市场经济发展和用工服务要求的提升，**大数据、云计算等新兴技术进入传统人力资源服务，龙头企业开始数字化转型，以完成业务和效率变革。未来，ADP的技术发展模式将会成为更多服务商的风向标，其战略从注重资本投入调整为注重技术投入。**
- 目前，新经济下的灵活用工模式在国外尚无可对标对象，且中国的灵活用工爆发潜力和发展速度将会超过国外市场。中国灵活用工服务商在探索商业模式和业务方案时，应结合本国国情，不可盲目对国外模式照搬照抄。**比如中国特有的社保税收政策、大规模的就业人口、高速发展的互联网共享经济等**，都需要服务商依据中国的本土市场特色进行研究并制定针对性解决方案。



亿欧

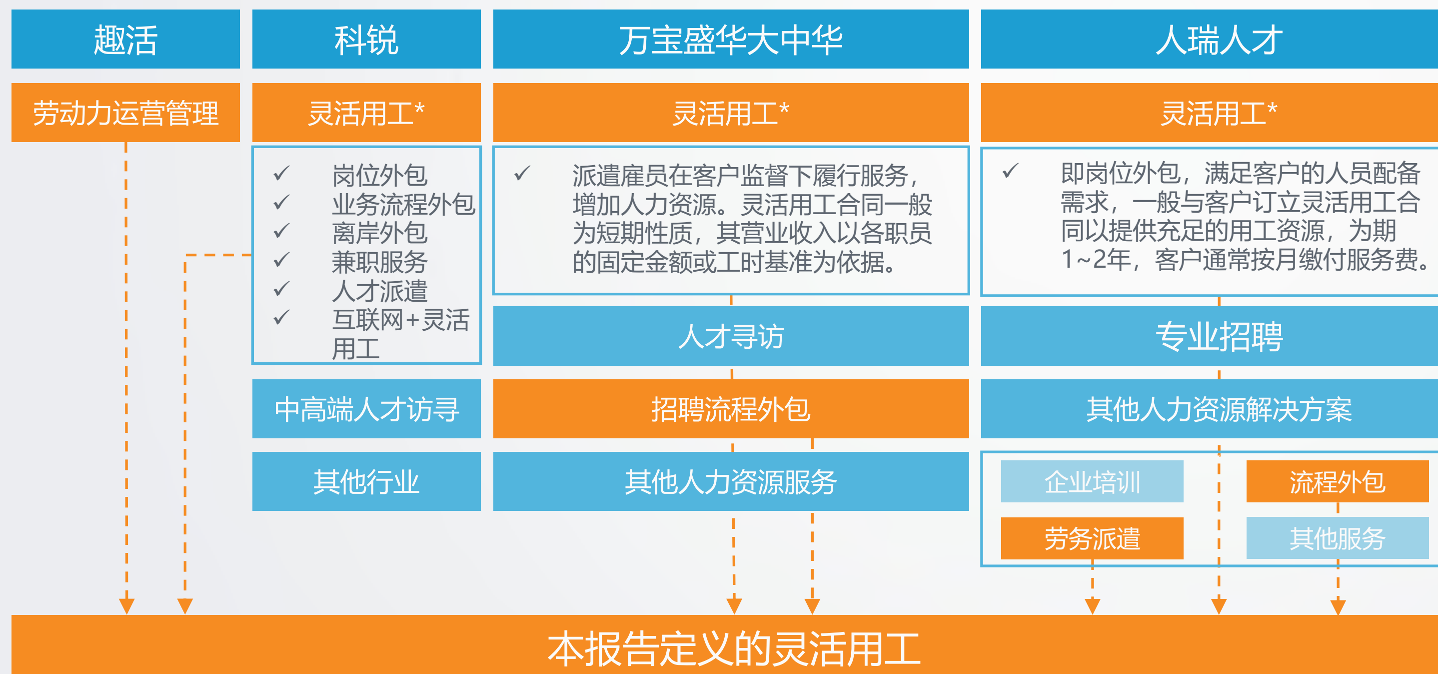
2.3中国灵活用工代表服务商研究

Research on Flexible Employee Representative Service Providers in China

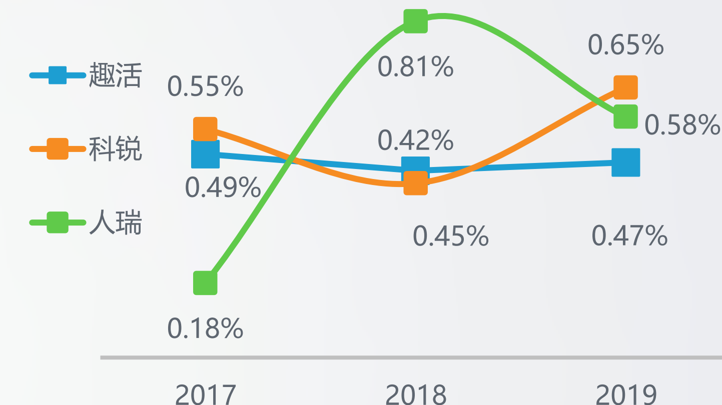
国内人力资源上市企业灵活用工业务占比超70%，尝试数字化转型

- 目前，国内传统综合性人力资源上市企业为科锐、万宝盛华大中华和人瑞人才，**其灵活用工业务占比逐年上升，且均超过70%。**2020年7月，为美团、饿了么、KFC等即时配送提供劳动力管理服务的趣活上市，作为新型服务商进入灵活用工行业。除餐饮物流配送外，趣活也提供网约车司机、家政保洁、共享单车运维等场景的劳动力服务，但实际业务量较小，未来发展空间较大。
- **传统服务商正尝试数字化转型，**以科锐为代表，重点投资以大数据和人工智能为基础的数据服务中台，2019年研发投入占营业收入的0.55%；人瑞人才2019年研发占比虽有所下降，但仍保持超过1000万元的研发投入，且在2019年推出信息化系统以促进服务流程标准化。

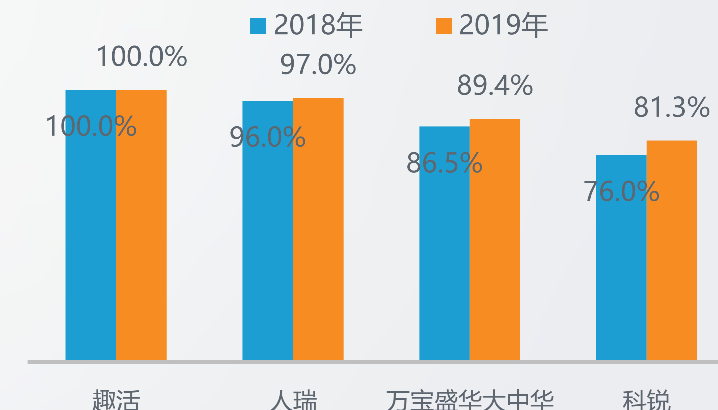
亿欧智库：趣活、科锐、万宝盛华大中华和人瑞人才主要业务统计



亿欧智库：2017~2019年趣活、科锐、人瑞研发投入占营业收入占比



亿欧智库：2018~2019年趣活、科锐、人瑞人才和万宝盛华大中华区灵活用工业务收入占比

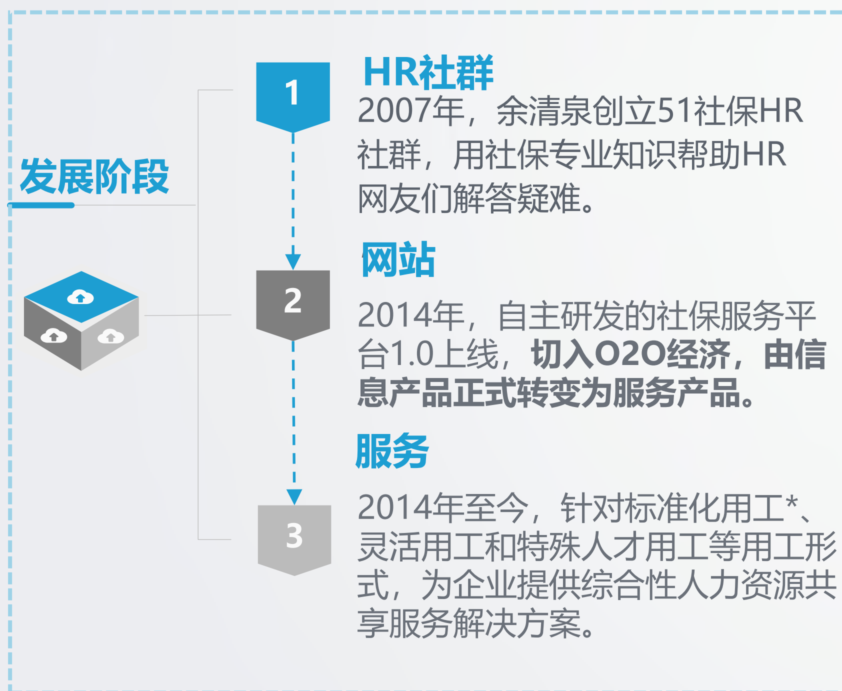


备注：万宝盛华大中华研发投入未披露；灵活用工业务统计根据本报告定义加和 数据来源：趣活、科锐、人瑞、万宝盛华大中华财报、东方财富Choice数据

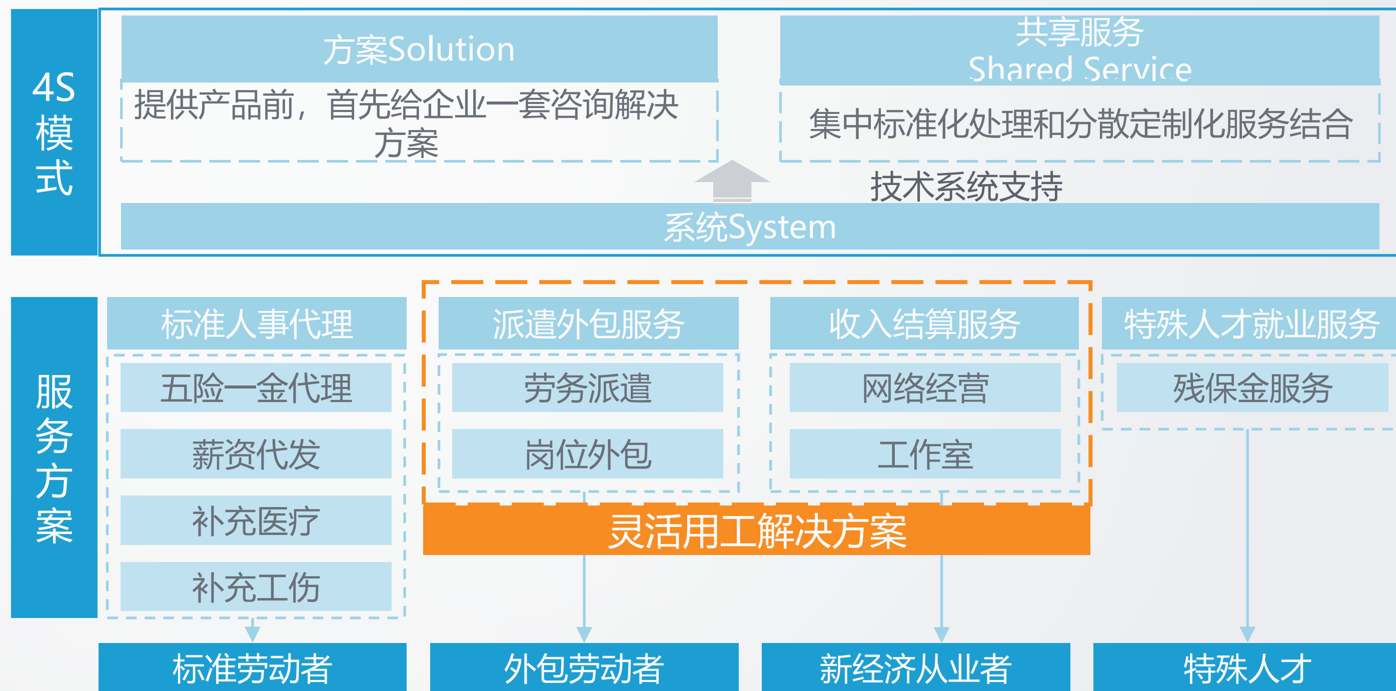
51社保：从HR社群起家，完成知识产品到服务产品的转变

- 51社保的前身为HR社群，是为HR网友提供社保信息的交流场所。2014年，O2O经济兴起，线上线下连接的互联网技术改变了传统人力资源服务流程。同年，51社保顺势推出服务平台1.0，**从提供知识产品的媒介转变为提供服务产品的互联网人力资源专业服务商，**覆盖生活服务、文创、教育、直播、制造建设、制造健康等领域。
- 随着O2O经济的深入发展，滴滴、美团等新经济平台和新兴科技企业出现灵活用工需求。基于此，51社保推出灵活用工的解决方案，凭借“4S模式” （方案Solution+系统System+共享服务Shared Service），向企业输出综合性人力资源共享服务解决方案。

亿欧智库：51社保发展历程



亿欧智库：51社保产品战略

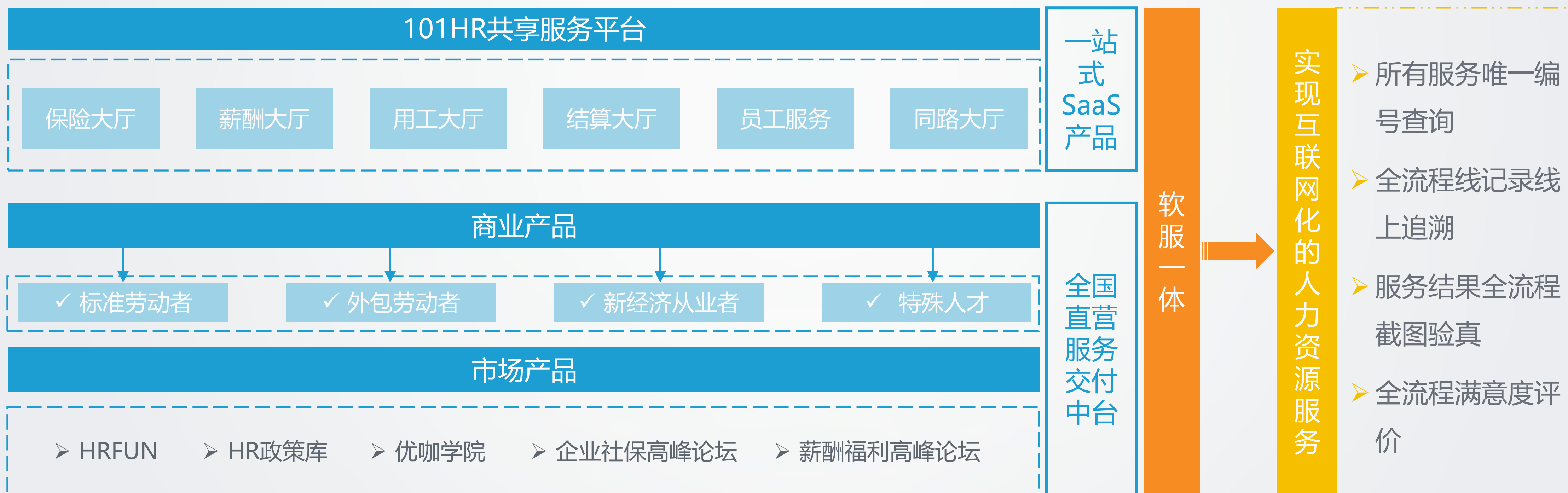


备注：标准化用工指固定的全职员工 来源：亿欧智库根据51社保公开信息及专家访谈整理而成

51社保：软服一体SaaS平台，从标准用工扩展到灵活用工服务

- 新经济业态下，企业面临用工高成本、高风险以及不稳定的福利保障等问题，51社保通过**一站式的SaaS产品和全国直营服务的交付中台，使软件和服务一体化**，为企业提供**从标准用工*扩展到灵活用工服务的互联网化人力资源服务方案**，支持所有服务唯一编号查询、全流程线记录线上追溯、服务结果全流程截图验真和全流程满意度评价。
- 51社保已获得智联招聘、猪八戒等人力资源服务商的投资，并与腾讯、IBM等企业形成战略合作，覆盖全国除港澳台以外的31个省市自治区，109座城市。

亿欧智库：51社保互联网化的人力资源解决方案

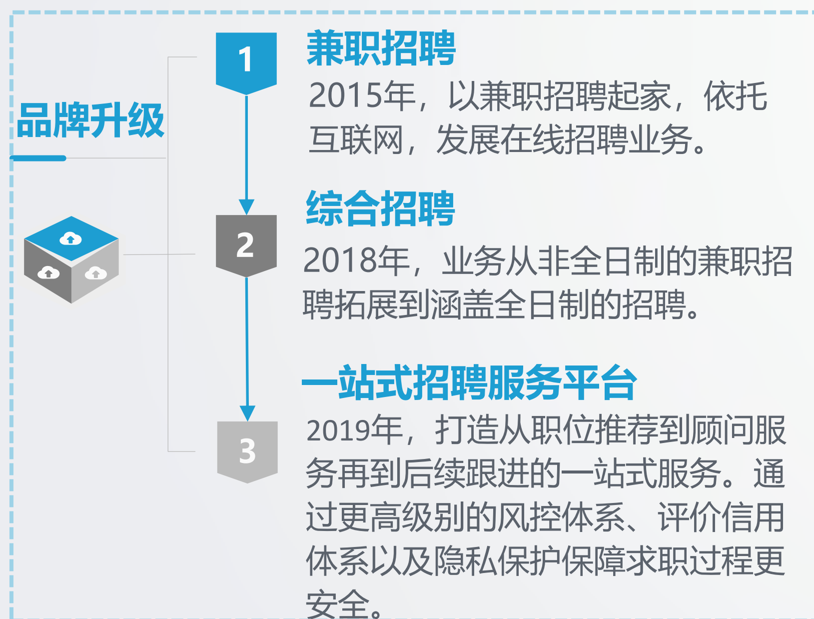


来源：亿欧智库根据51社保公开信息及专家访谈整理而成

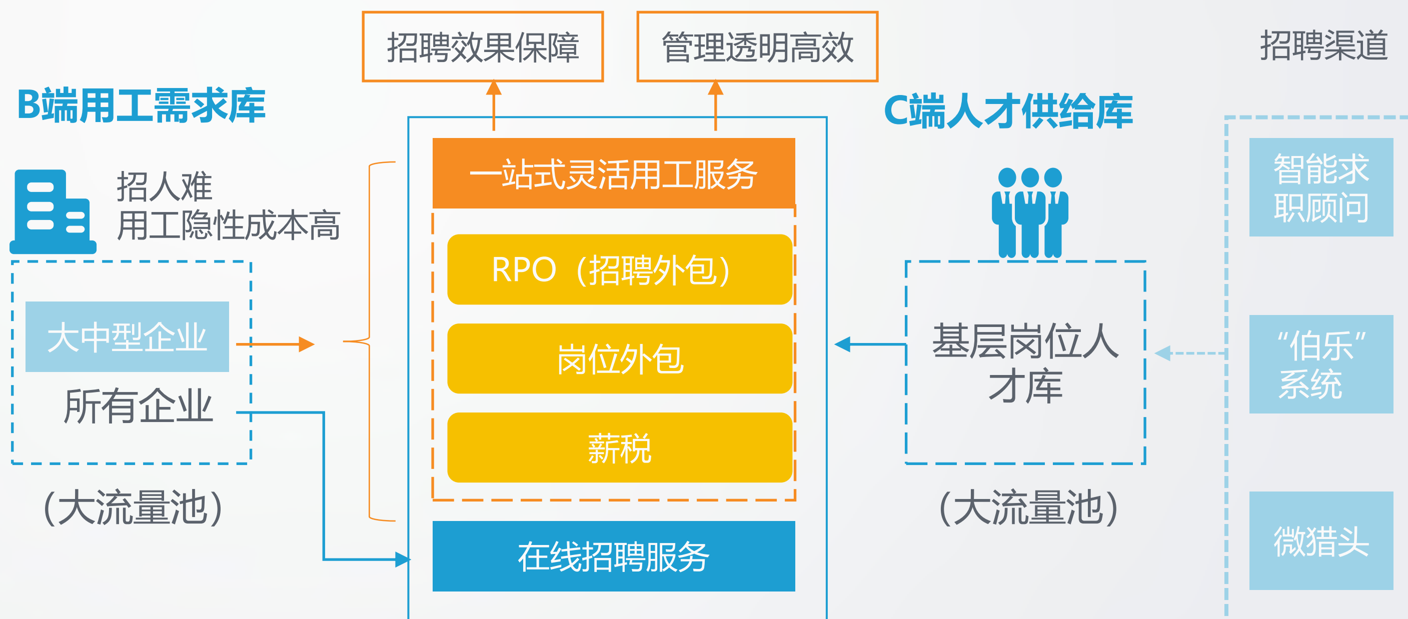
斗米：专注基层岗位招聘与用工服务，打造一站式招聘服务平台

- 斗米以招聘为切入口，专注于基层岗位招聘与用工服务，打造一站式招聘服务平台。截至目前，已覆盖餐饮酒店、零售快消、互联网、物流快递、教育培训、展览展会等服务行业。其前身为58同城赶集网事业部，2015年从58拆分，早期以兼职招聘为主营业务；2018年，品牌升级为“斗米”，从兼职招聘拓展至综合招聘领域；2019年，品牌再升级，定位为“高效的一站式招聘服务平台”。
- 斗米**拥有B端用工需求库和C端人才供给库**，将C端基层岗位人才与B端企业招聘需求进行高效匹配，从而满足基层岗位求职者的求职需求，与B端企业的在线招聘需求。针对大中型企业，斗米提供一站式灵活用工服务，包括RPO招聘服务、岗位外包、业务流程外包、薪税业务等。斗米的“微猎头”作为吸纳小微人力资源服务商和C端个人的招聘平台，通过人与人的连接，实现全民招聘与资源裂变。

亿欧智库：斗米品牌升级



亿欧智库：斗米的主要产品及服务



来源：亿欧智库根据斗米公开信息及专家访谈整理而成

斗米：将线上系统与线下交付有机组合，打造共享服务生态圈

- 斗米对标日本人力资源企业DIP和Recruit，特点是**线上系统和线下交付进行有机结合以提供服务**，其中线上系统包括在线“审、赔、保”机制、大数据和智能匹配功能、SaaS管理工具；线下交付团队包含招聘团队、呼叫中心、渠道团队和项目团队，前三者在项目团队的统筹对接下进行落地交付。
- 斗米通过**横向发展主营业务、纵向发展增值业务，打造共享服务生态圈。**横向以招聘为流量入口，覆盖培训、用工管理、薪税等一系列业务；纵向延伸产业链，提供信用体系、保险、消费金融等**2C增值服务。**

亿欧智库：斗米线上系统+线下交付团队



亿欧智库：斗米SaaS“灵云”系统



亿欧智库：斗米生态服务圈



来源：亿欧智库根据斗米公开信息及专家访谈整理而成

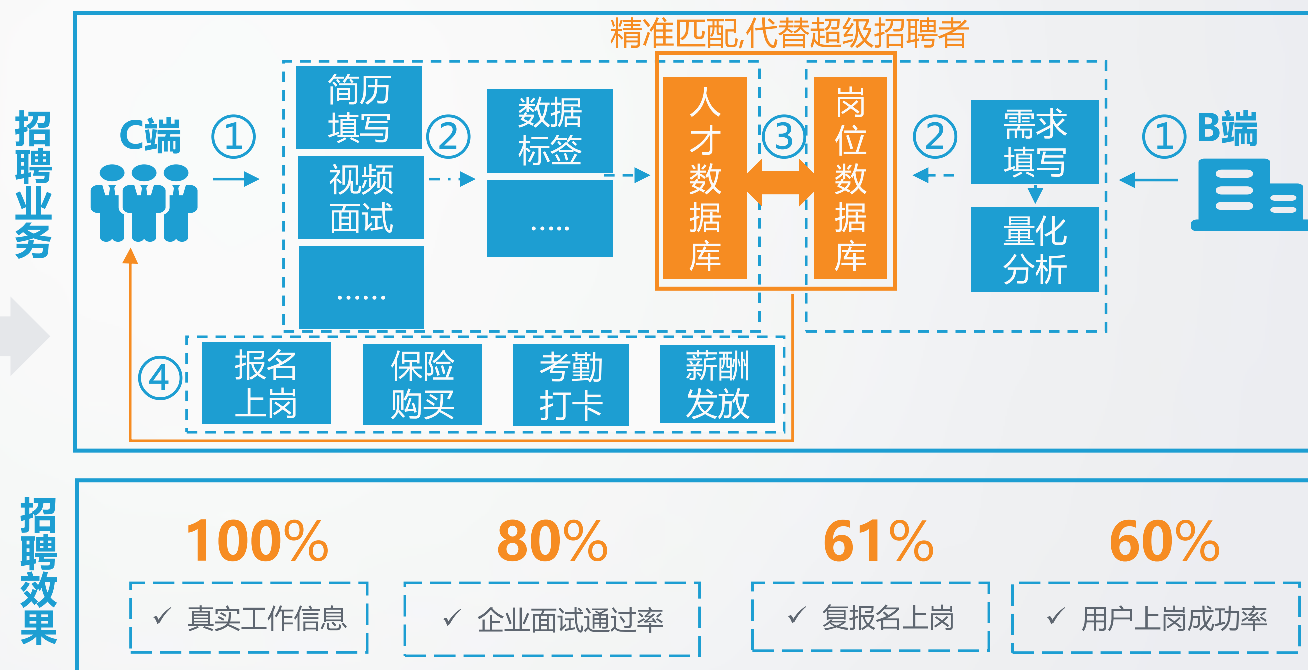
独立日：用算法取代超级招聘者，将个人能力产品化

- 独立日成立于2015年，从校园招聘起家，后延伸至社会招聘领域；2016年，独立日**切入交易市场**，为企业提供全流程线上化的一站式整合外包服务，专注于蓝领服务业市场，覆盖餐饮零售、酒店商超、物流和展会服务等。
- 独立日主要业务为招聘和BPO外包服务，**用算法和产品分解传统超级招聘者*的能力**，通过自主研发的大数据系统，将B端岗位和C端用户进行精准匹配，匹配成功后为之提供线上培训、考勤打卡、商业保险购买、薪资发放、个税缴纳等一站式服务。
- 独立日在全国共有8家分支机构，总融资额数亿人民币，并获得全球第二大人力资源公司"Recruit Holdings"的战略投资。

亿欧智库：独立日的业务逻辑



亿欧智库：独立日的解决方案

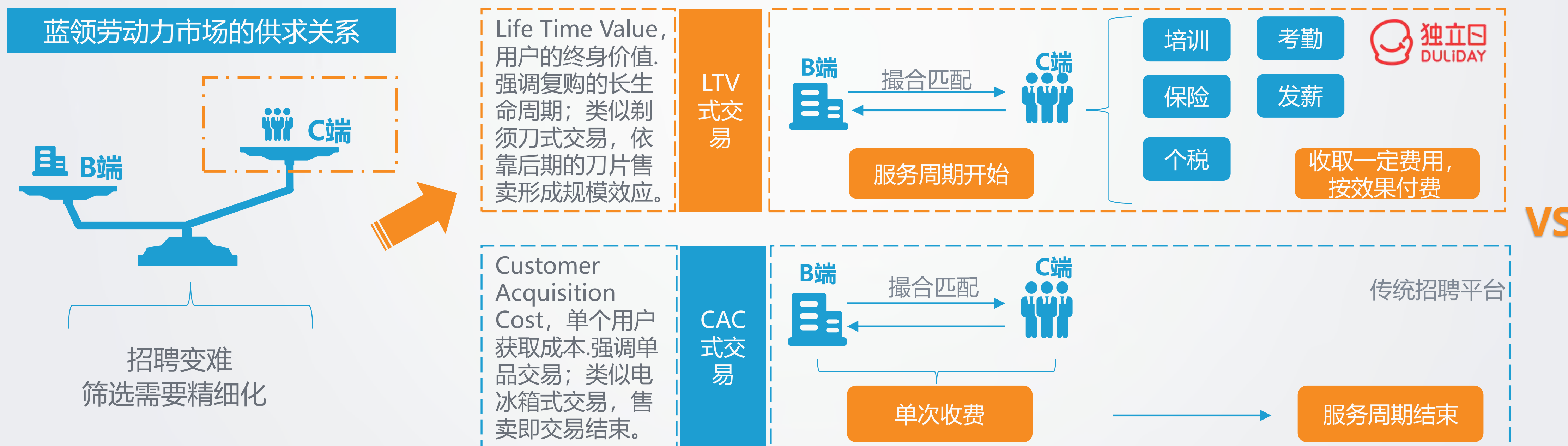


*备注：超级招聘者是指拥有强大、复杂招聘能力的HR 来源：亿欧智库根据独立日公开信息及专家访谈整理而成

独立日：采用LTV式交易，提供一站式整合外包服务

- 近年来，中国服务业规模日益壮大，成为吸纳就业的主渠道。但由于劳动力人口基数减少和高等教育的普及，选择从事学历相对要求不高的蓝领服务业人群数量更少，蓝领服务业企业在招聘上存在较大难题。独立日选择连接B端和C端的同时，侧重于C端的运营和服务。
- 在交易收费模式上，独立日采用区别于传统招聘平台CAC式的**"LTV式交易"**，**将招聘作为一种引流的手段，侧重于引流后的一站式长生命周期服务。**这种模式不通过单次获客建立匹配来收取费用，而是通过大数据匹配人员与岗位。独立日为企业匹配合适的人到岗后，**收取一定的费用，按效果付费。**这种和企业与用户站在同一维度上的收费方式，增强了企业与用户的粘性。

亿欧智库：独立日与传统招聘平台收费模式的区别

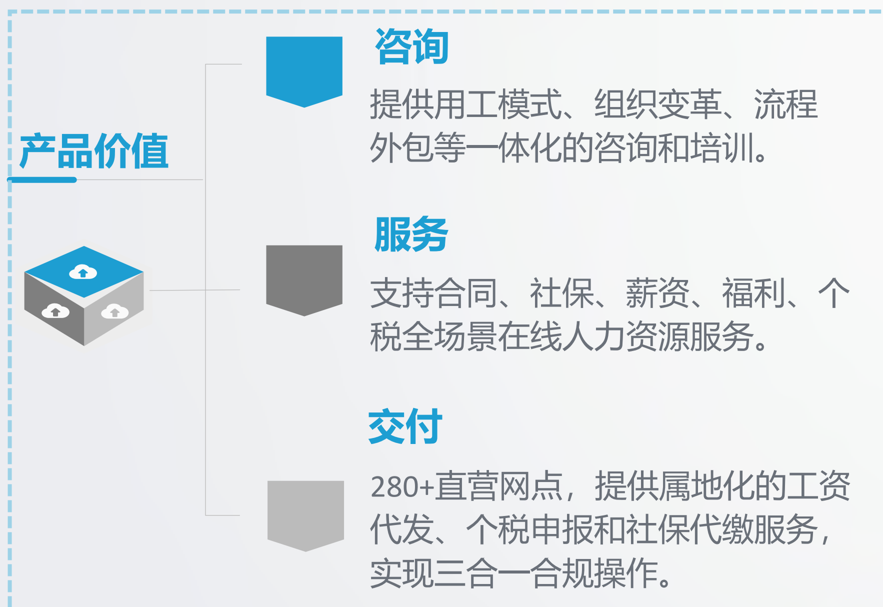


来源：亿欧智库根据独立日公开信息及专家访谈整理而成

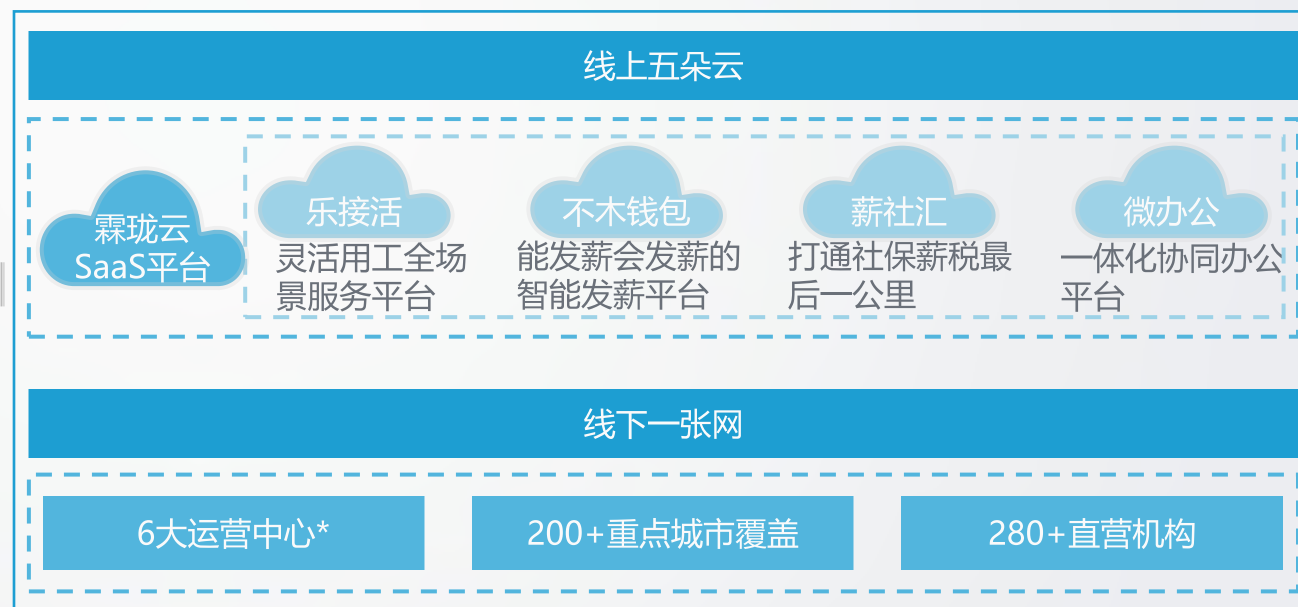
霖珑云科：从薪税切入，打造全场景赋能云平台

- 霖珑云科脱胎于传统人力资源外包服务商汇思集团，主要为酒店餐饮、零售、快递物流、软件、互联网等行业提供社保薪税、灵活用工、人事外包、综合福利等一站式薪税服务。
- 旗下的霖珑云SaaS平台有四大子产品：供需对接平台“乐接活”、合规精算平台“薪社汇”、业务管理平台“微办公”和报酬结算平台“不木钱包”，**与霖珑云一同，形成线上五朵云，构建一体化人力云服务，满足企业雇佣制、非雇佣制在内等多种混合用工需求。**另外，霖珑云科在全国设立280+的直营网点，与线上产品结合形成线上+线下的全场景赋能云平台，**提供交付、服务和咨询三级价值服务体系。**

亿欧智库：霖珑云科产品价值



亿欧智库：霖珑云科产品解决方案

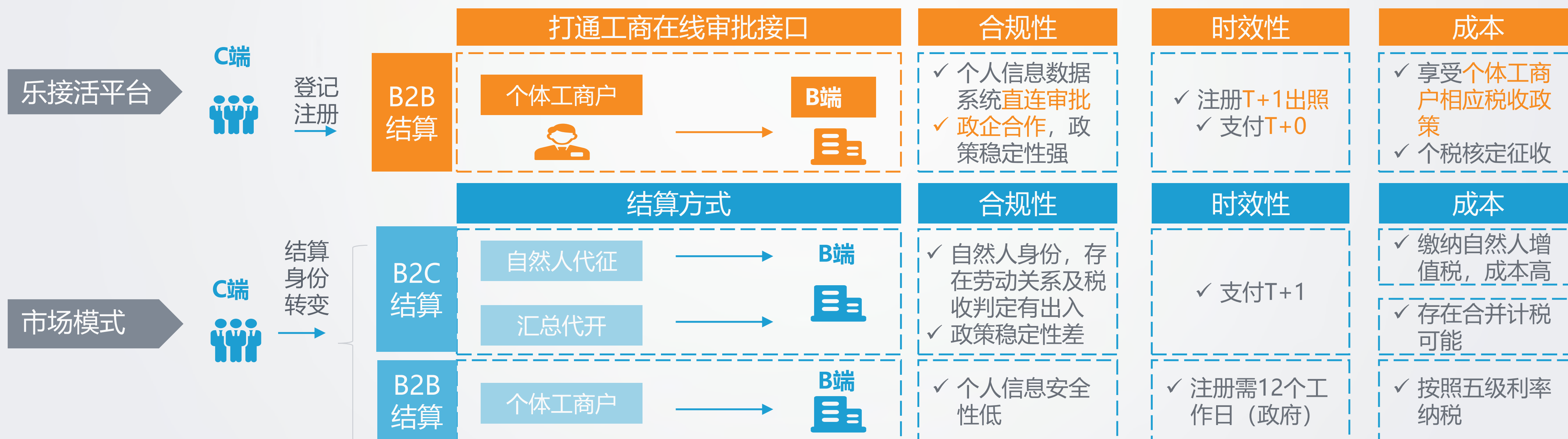


*备注：6大运营中心为华北、华东、西南、华南等地 来源：亿欧智库根据霖珑云科公开信息及专家访谈整理而成

霖珑云科：打通工商在线审批接口，提供新个体户薪税服务

- 目前，市场上灵活就业人群的薪税结算一般分为三种身份结算：**自然人代征、汇总代征和个体工商户。**前二者是以B2C的方式进行结算，注册成个体工商户则是转换成B2B的方式进行结算。尽管合规的薪税服务平台需具备委托代征资质、个人汇总代开和支付通道的条件，**但由于委托代征的涉税风险，**其资质是否合规受政策影响，具有不稳定性。
- 霖珑云科于2018年与江苏省市场监督局合作，旗下的“乐接活”灵活用工平台打通工商在线审批接口，利用互联网、云计算、大数据等技术，提供个体工商注册、年检、报税、付款、开票等一站式落地服务，为**新个体经济出现的批量化个体注册需求**提供解决方案，真实反映灵活就业者和平台之间的商务合作关系。

亿欧智库：乐接活平台与市场平台的支付结算区别



备注：新个体户指新灵活就业人群注册成为的个体工商户 来源：亿欧智库根据霖珑云科公开信息及专家访谈整理而成

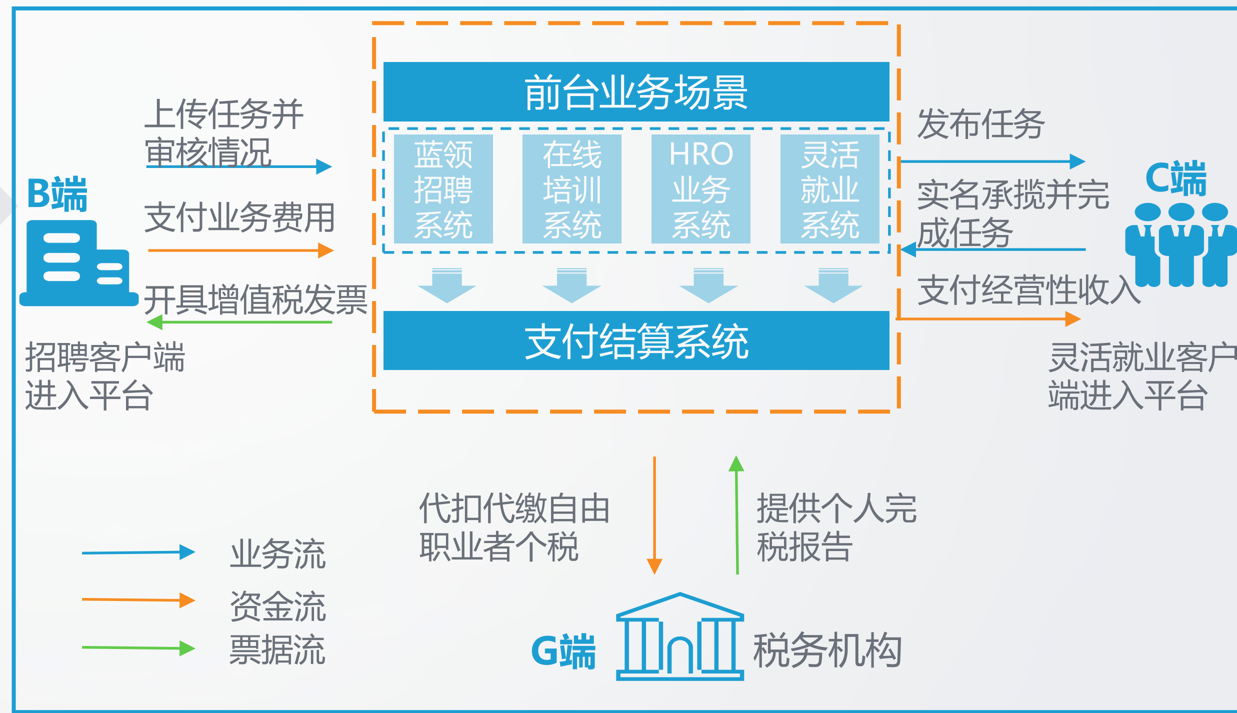
纽业态：实现灵活就业互联网化管理，利用区块链进行信任连接

- 纽业态成立于2019年7月，通过人工智能、大数据、金融风控、区块链等互联网创新技术，针对人力资源行业、物流行业、建筑行业、共享经济领域等不同的行业应用场景，为企业打造业务撮合、线上签约、费用结算支付、票据流转的一站式平台，实现灵活就业的互联网化管理。
- 前台业务场景包含蓝领招聘系统、在线培训系统、HRO业务系统和灵活就业系统，核心技术为对接银行的支付结算系统和对接税源地的委托代征系统，**实现企业的业务流、资金流、票据流三流合一。**

亿欧智库：纽业态业务逻辑



亿欧智库：纽业态产品解决方案



备注：区块链平台预计于2020年12月上线 来源：亿欧智库根据纽业态公开信息及专家访谈整理而成

纽业态：实现灵活就业互联网化管理，利用区块链进行信任连接

- 区别于传统人力资源服务商的线下服务模式，纽业态通过技术的方式连接企业、自由职业者和税务局，解决企业所需票据的合规流转难题，既突破了原来线下操作的规模限制，又使**所有数据合规、透明、可查，打破黑箱瓶颈，**实现承接项目任务的自由职业者的身份认证和个税合规缴纳。
- 纽业态为B端企业提供灵活就业系统、招聘培训系统、网络货运平台等，同时也能支持API对接。基于B端生态，该平台还可以为C端提供薪资社保个税查询、消费娱乐、实名认证、个人征信、借贷等服务，**打造开放共赢的人力资源生态圈。**

亿欧智库：纽业态人力资源生态圈



来源：亿欧智库根据纽业态公开信息及专家访谈整理而成

亿欧

Part3.灵活用工发展趋势与挑战

Trends and Challenges of Flexible Employee

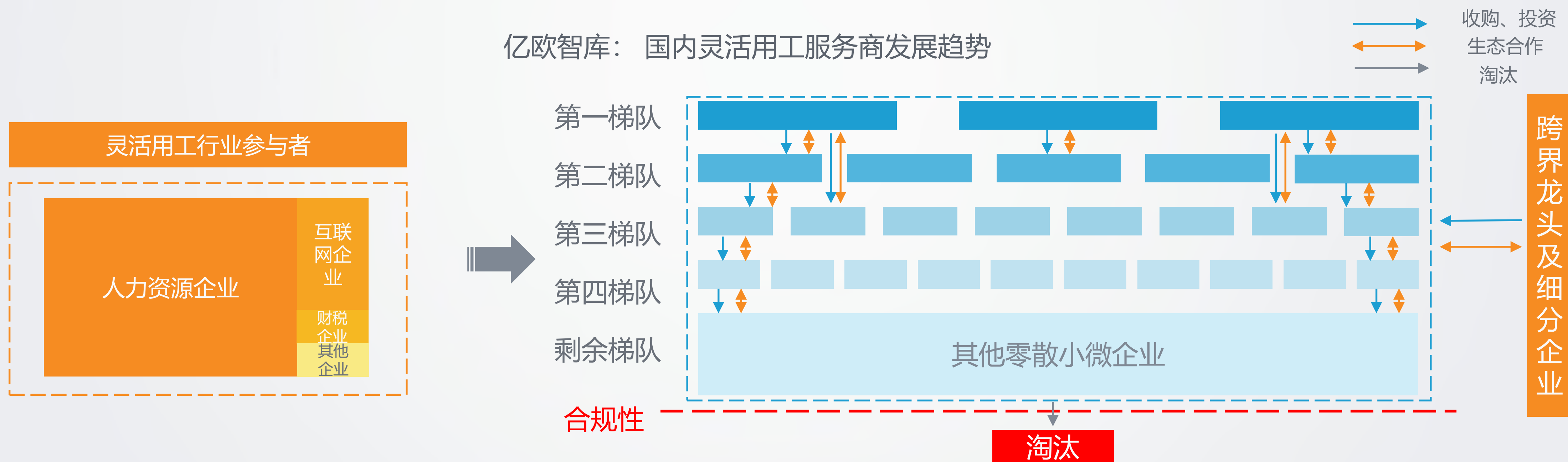
3.1灵活用工发展趋势

Trends of Flexible Employee

灵活用工行业“宽进严出”更加规范，细分龙头服务商百家争鸣

- **国内灵活用工行业处于发展初期，蓬勃向上但鱼龙混杂。**目前人力资源企业、互联网企业、财税企业等多采用切入某一细分服务的方式入局，或通过投资的方式进入赛道。未来市场还会因为政策和市场用工需求变化，出现其他类型服务商，进而加剧竞争。
- 由于灵活用工行业发展不成熟，相关政策、市场机制不完善，**“宽进严出”成为市场发展趋势。**其中，合规性是发展底限，业务打擦边球的企业将逐步被淘汰；新兴服务商经过技术、业务等综合能力的积累，逐渐成为头部企业，头部传统人力资源服务商经过数字化升级或业务扩张进一步巩固龙头地位，**这些新旧服务商组合形成的第一梯队**对其余梯队的服务商进行投资、并购，或与之生态合作，高度分散化的**竞争格局将进一步整合；**但由于市场需求的多元和分散，垂直服务商仍将占据一席之地。**最后形成小微服务商专注某一垂直服务、细分龙头服务商百家争鸣的局面。**

亿欧智库：国内灵活用工服务商发展趋势



备注：灵活用工行业参与者的色块大小表示参与者的大致数量规模

新兴技术细化灵活用工服务方案，促进企业变革

- 随着传统产业数字化转型升级和新经济的兴起，企业将出现更多元化的灵活用工需求。在云计算、大数据、AI和区块链等新兴技术的赋能下，**灵活用工服务方案将不断被优化升级，**如结构化数据处理、人才画像标签等大数据技术可为规模化发展奠定基础； NLP、VR、RPA等人工智能技术，可以精准高效地优化业务流程；区块链与简历验证、职业背调和在线招聘等业务进行组合，组合模式将利用区块链的分布式去中心化特性，建立信任连接；HRSaaS等云平台可以为企业建立智慧人力资源管理大脑，使用工更智慧、更灵活。
- 这些新需求和新技术推动了企业的**组织体系结构、人力用工方式和经济价值新变革；同时这些新变革反向推动了技术与业务流程革新。**

亿欧智库：新兴技术优化灵活用工服务方案及推动企业变革



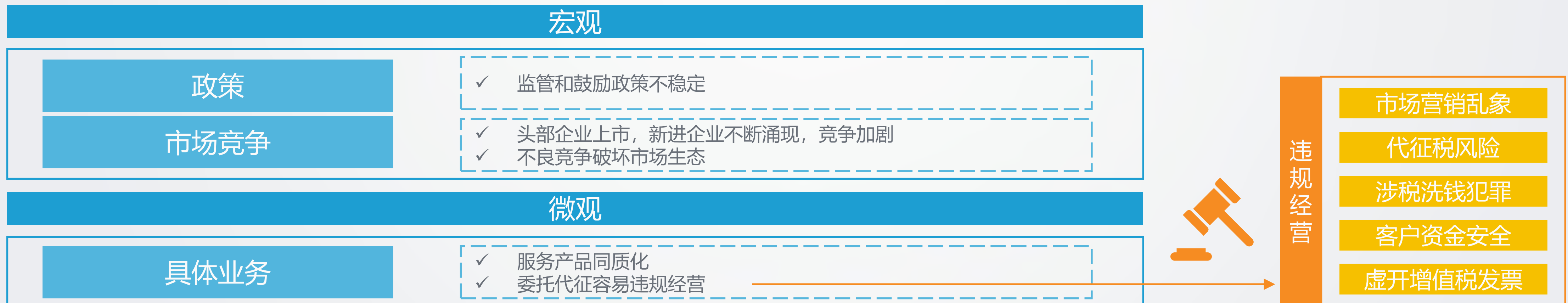
3.2灵活用工发展挑战

Challenges for Flexible Employee

市场面临监管政策不稳定、市场机制不完善、竞争加剧等挑战

- 灵活用工行业的发展深受政策影响。疫情以来，国务院对灵活就业政策持鼓励开放态度，对行业的灰色地带采取事后监管方案，但监管政策具有不稳定性。比如2020年7月，**多个省份税务局要求暂停发放委托代征资质，**开始对违规存量委托代征平台清理整治，同时部分省份代开业务也被暂停。另外，为了防范非法资金流入，银行开始严控对公企业开户，**全面清理委托代征平台违规代付通道。**
- 在灵活用工行业标准不完善、行业法律法规尚未健全的情况下，新兴企业以及跨界企业的不断入局将对行业秩序造成一定冲击。**一方面低价竞争、服务产品同质化；另一方面违规经营，将破坏灵活用工行业生态。**
- 在参与者层面，龙头企业和小微企业都面临市场竞争加剧的局面。2020年7月，灵活用工服务商趣活在纳斯达克上市，除前程无忧、猎聘、科锐、人瑞和万宝盛华大中华外，国内人力资源上市企业又增添了一家服务新经济的灵活用工服务商，加剧市场竞争。**随着市场合规管控的收紧，头部人力资源服务商希望借助上市的身份公开企业信息，同时获得资本加持。因此，未来更多的头部企业将进入上市跑道。**

亿欧智库：灵活用工服务商发展挑战



写在最后

- 亿欧智库通过桌面研究及相关企业人员调研后撰写此份报告，报告从第三方视角出发，研究了灵活用工行业及平台的发展情况，重点分析中国灵活用工行业现状，就中国灵活用工服务商的业务模式和实践进行梳理呈现。亿欧智库将持续关注灵活用工行业的发展，输出更多的研究成果。
- 在此，感谢所有为亿欧智库此次报告提供帮助和协作的企业、投资人、行业专家，感谢你们的鼎力协助。亿欧智库也将继续密切关注各类新技术、新理念和新应用场景，持续输出更多的研究成果，推动产业创新升级。亿欧智库也十分欢迎大家与我们联系交流，提出您的宝贵意见。
- 以下为致谢名单（以公司首字母排序，不分先后）：CDP集团副总裁兼灵活用工事业部总经理沈静、斗米联合创始人赵冰、独立日创始人郑一、多米科技总裁刘丰枝、嘉驰国际创始人兼董事长马士发、嘉驰国际灵活用工事业部总经理赵霖、肯耐珂萨高级副总裁谭翊、肯耐珂萨副总裁楼梁俊、霖珑云科CEO韩志勇、魔变科技CEO刘占禹、纽业态创始人瞿继东、社宝科技创始人李贤威、51社保创始人余清泉、猪八戒网副总裁杜春永。
- **报告作者:**



龚晨霞
行研分析师
Email：gongchenxia@iyiou.com



孙盼 Cassiel
行研分析师
Email：sunpan@iyiou.com



薄纯敏
研究副总监
Email：bochunmin@iyiou.com



由天宇 Deco
亿欧公司副总裁、亿欧智库院长
Email：youtianyu@iyiou.com

团队介绍和免责声明

◆ **团队介绍：**

- 亿欧智库是亿欧公司旗下专业的研究与咨询业务部门。
- 智库专注于以人工智能、大数据、移动互联网为代表的前瞻性科技研究；以及前瞻性科技与不同领域传统产业结合、实现产业升级的研究，涉及行业包括汽车、金融、家居、医疗、教育、消费品、安防等等；智库将力求基于对科技的深入理解和对行业的深刻洞察，输出具有影响力和专业度的行业研究报告、提供具有针对性的企业定制化研究和咨询服务。
- 智库团队成员来自于知名研究公司、大集团战略研究部、科技媒体等，是一支具有深度思考分析能力、专业的领域知识、丰富行业人脉资源的优秀分析师团队。

◆ **免责声明：**

- 本报告所采用的数据均来自合规渠道，分析逻辑基于智库的专业理解，清晰准确地反映了作者的研究观点。本报告仅在相关法律许可的情况下发放，并仅为提供信息而发放，概不构成任何广告。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的意见均不构成对任何人的投资建议。本报告的信息来源于已公开的资料，亿欧智库对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽可能的追求但不作任何保证。本报告所载的资料、意见及推测仅反映亿欧智库于发布本报告当日之前的判断，在不同时期，亿欧智库可发出与本报告所载资料、意见及推测不一致的报告。亿欧智库不保证本报告所含信息保持在最新状态。同时，亿欧智库对本报告所含信息可在不发出通知的情形下做出修改，读者可自行关注相应的更新或修改。



亿欧智库

网址：www.iyiou.com/intelligence

邮箱：zk@iyiou.com

电话：010-57293241

地址：北京市朝阳区霞光里9号中电发展大厦A座10层

考研资料：数学、英语、政治、管综、西综、法硕等（整合各大机构）
英语类：四六级万词班专四专八雅思等
财经类：初级会计、中级会计、注册会计、高级会计、税务师、会计实操、证券从业、基金从业、资产评估、初级审
公务员：国考、省考、事业单位、军队文职、三支一扶微信 2270291360
银行：银行招聘、笔试、面试
教师资格：小学、中学、教师招聘面试
建筑：一建、二建、消防、造价
法考：主观题、客观题
多平台网课：涵盖职场、办公技能、编程、文案写作、情感心理、穿搭技巧、理财投资健身减肥摄影技术等优质内容
精选资料：Excel 教程、PPT 模板、简历模板、PS 教程、PPT 教程、素描、烹饪、小语种、CAD 教程、PR 教程、UI 课程、自媒体、写作、计算机二级、钢琴、Python、书法、吉他、kindle 电子书、演讲.....持续更新中...
押题：提供考前冲刺押题（初级会计、中级会计、注册会计、一建、二建、教资、四六级、证券、基金、期货等等），麻麻再也不用担心我考不过了。
资料领取微信：1131084518
行业报告：20000 份+持续更新

英语四六级备考资料	计算机二级备考资料	150 所高校考研专业课资料
两小时搞定毛概马原思修近代史纲	高数(微积分)+线性代数+概率论	素描 0 基础入门教程
教师资格证全套备考资料	普通话考试资料礼包	书法教程微信 2270291360
大学生英语竞赛备考资料	大学生数学竞赛备考资料	1000 份各行业营销策划方案合集
挑战杯/创青春/互联网+竞赛资料	电子设计竞赛必备资料	街舞 0 基础入门教程
托福雅思备考资料	大学物理学科攻略合集	动漫自学教程
SCI 最全写作攻略	TEM4/TEM8 专四专八备考资料	教师资格证面试试讲万能模板
360 份精美简历模板	数学建模 0 基础从入门到精通	100 套快闪 PPT 模板
Vlog 制作最全攻略	超强 PR 模板	42 套卡通风 PPT 模板
PS 零基础教程微信 1131084518	PS 高级技能教程	63 套酷炫科技 PPT 模板
好用到极致的 PPT 素材	128 套中国风 PPT 模板	32 套 MBE 风格 PPT 模板
327 套水彩风 PPT 模板	295 套手绘风 PPT 模板	54 套毕业答辩专属 PPT
196 套日系和风 PPT 模板	82 套文艺清新 PPT 模板	57 套思维导图 PPT 模板
163 套学术答辩 PPT 模板	53 套北欧风 PPT 模板	34 套温暖治愈系 PPT 模板
118 套国潮风 PPT 模板	30 套仙系古风 PPT	126 套黑板风 PPT 模板
114 套星空风格 PPT 模板	192 套欧美商务风 PPT 模板	42 套绚丽晕染风 PPT
50 套精美 INS 风 PPT 模板	56 套水墨风 PPT 模板	137 套清爽夏日风 PPT 模板
98 套森系 PPT 模板	25 套简约通用 PPT 模板	记忆力训练教程
300 套教学说课 PPT 模板	123 套医学护理 PPT 模板	AE 动态模板微信 2270291360
毕业论文资料礼包	教师资格证重点笔记+易错题集	表情包制作教程
吉他自学教程（送 6000 谱）	钢琴自学教程（送 1000 谱）	区块链从入门到精通资料
2000 部 TED 演讲视频合集	Excel 从入门到精通自学教程	单片机教程
230 套可视化 Excel 模板	1000 款 PR 预设+音效	1000 份实习报告模板
手绘自学教程微信 1131084518	单反从入门到精通教程	人力资源管理师备考资料
英语口语自学攻略	粤语 0 基础从入门到精通教程	证券从业资格证备考资料
日语自学教程	韩语自学教程	PHP 从入门到精通教程
法语学习资料	西班牙语学习资料	炒股+投资理财从入门到精通教程
全国翻译专业资格考试备考资料	BEC 初级+中级+高级全套备考资料	大数据学习资料
SPSS 自学必备教程	Origin 自学必备教程	会计实操资料
LaTeX 全套教程+模板	EndNote 教程+模板	小提琴 0 基础入门自学教程
GRE 超全备考资料	200 份医学习题合集	司考备考资料

思维导图教程＋素材	20000 份行业研究报告	一级造价工程师备考资料

上万 GB 教学资料（均全套,非杂乱）免费领取微信 1131084518

《闪电式百万富翁》实战版+升级版

易经+道德经+易学名师全集+风水学+算命学+起名+++等等（全套 1000 多 GB）

心理学+NLP 教练技术+精神分析+亲子家庭教育+催眠+++等等（更新超 2000GB）

大学-已更新至 9333 个课程+高中+初中+小学-全套资料（超过 2 万 GB）

陈安之	曾仕强	马云	杜云生	翟鸿燊	刘一秒	俞凌雄
王健林	余世维	雷军	周文强	安东尼罗宾	董明珠	李嘉诚
徐鹤宁	冯晓强	李践	刘克亚	罗伯特清崎	戴志强	李伟贤
苏引华	史玉柱	李强	俞敏洪	杰亚伯拉罕	周鸿祎	唐骏
梁凯恩	陈永亮	傅佩荣	贾长松	易发久	李彦宏	湖畔大学
李开复	聂枭	悟空道场	魏星	姬剑晶	其他名师全集	其他资料下载
王兴	王智华	智多星	陈文强	周导		微信 2270291360
泡妞	撩汉	泡仔	房中术	性福课	驻容术	泡妞撩汉性福合集

注：太多了，无法全部一一列出。。。

全套专题系列【微信 1131084518】

记忆力训练	形象礼仪	健康养生	企业管理	沟通技巧
演讲与口才	经理修炼	MBA 讲座	时间管理	战略经营
企业文化	销售心理	管理素质	国学讲座	执行力
团队管理	领导艺术	员工激励	潜能激发	谈判技巧
绩效管理	薪酬管理	43 份直销制度	电话销售	人力管理
客户服务	创业指南	市场营销	餐饮管理	保险讲座
品牌营销	酒店管理	汽车 4S 店	众筹资料	销售技巧

兴趣爱好：	钓鱼教程	魔术教学	炒股教学	美术教学	书法教学
音乐乐器：	萨克斯教学	电子琴教学	小提琴	古筝教学	钢琴教学
	吉他教学				
体育运动：	篮球教学	足球教学	羽毛球教学	乒乓球教学	太极拳教学
	围棋教学	高尔夫球			
生活实用：	插花教学	茶艺-茶道	唱歌教学	单反相机摄影	毛线编织
	小吃+美食				
语言学习：	英语				
电脑 IT：	办公 office	PS 美工教学			

暗号：666

免费领取资料微信

1131084518

微信1131084518

撩汉liaohan.net

最好资源zuihaoziyuan.com





START YOUR FINANCE



起点财经，网罗天下报告